

3114.01
C 3116 P
1966
17405.
Op. 1

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

TRABAJO DE TESIS PRESENTADO EN EL ACTO PUBLICO
DE SU DOCTORAMIENTO

POR

MARIO CASTANEDA VALENCIA

DICIEMBRE DE 1966



SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA

~~318.7284~~
~~DES TD.~~
~~C3469~~
1966

Ej. 1- 18093

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10122093

II

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

Dr. Rafael Antonio Vásquez

SECRETARIO GENERAL:

Dr. Mario Flores Macall

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES

DECANO:

Dr. Roberto Lara Velado

SECRETARIO:

Dr. Manuel Atilio Hasbún

TRIBUNALES EXAMINADORES

Examen Privado sobre "CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION
Y LEGISLACION LABORAL"

Presidente: Dr. Reynaldo Galindo Pohl
Primer Vocal: Dr. Armando Napoleón Albanez
Segundo Vocal: Dr. José Rodríguez Ruiz

Examen Privado sobre "MATERIAS CIVILES, PENALES Y
MERCANTILES"

Presidente: Dr. Rafael Ignacio Funes
Primer Vocal: Dr. Rodrigo Raymundo Pineda
Segundo Vocal: Dr. Manuel Antonio Ramírez

Examen Privado sobre "MATERIAS PROCESALES Y LEYES
ADMINISTRATIVAS"

Presidente: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
Primer Vocal: Dr. Julio Díaz Sol
Segundo Vocal: Dr. Jorge Alberto Hernández

TRIBUNAL CALIFICADOR DE LA TESIS

Presidente: Dr. Francisco Bertrand Galindo
Primer Vocal: Dr. René Fortín Magaña
Segundo Vocal: Dr. Pablo Mauricio Alvergue

T E S I S

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN
LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

Por

MARIO CASTANEDA VALENCIA

DEDICATORIA:

A mis queridos Padres y Hermanos

A LA MEMORIA DE MI BENEFACTOR:

Señor Alejandro Godínez

I N D I C E

TITULO: PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES
EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

INTRODUCCION		Pag. 1
TITULO I	<u>ANTECEDENTES HISTORICOS</u>	
CAPITULO	I- HISTORIA DE LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES	3
CAPITULO	II- INTENTOS DE LEGISLACION	9
TITULO II	<u>CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA</u>	
CAPITULO	I- ELEMENTOS, CARACTERES y CLASIFICACION	15
CAPITULO	II- CONCEPTO	46
CAPITULO	III- DEFINICION	50
CAPITULO	IV- EFECTOS	54
TITULO III	<u>JUSTIFICACION DE LA PARTICIPACION</u> <u>OBRERA EN LAS UTILIDADES DE LA</u> <u>EMPRESA</u>	
CAPITULO	I- OPINIONES EN FAVOR	58
CAPITULO	II- OPINIONES EN CONTRA	73
CAPITULO	III- PRUEBA DE LA PARTICIPACION	85
CAPITULO	IV- LEGISLACION COMPARADA	97
CAPITULO	V- TEORIA DEL ACCIONARIADO OBRERO	110
CAPITULO	VI- NUESTRA OPINION	114

INTRODUCCION

Al preparar el presente trabajo de tesis para obtener a mi grado académico, no pretenderé agotar el tema escogido, ya que éste por ser la exaltación de una idea básica de progreso, es profundo en sus alcances y extenso en sus repercusiones.

El día que nuestro pueblo cobre conciencia de que el resultado del esfuerzo productivo es vano sin la participación ordenada, y más que todo interesada, del factor fuerza de trabajo, ese día sabremos responder con acierto a las tendencias naturales de nuestro propio querer, es decir, sabremos conducir a los factores de la producción por un camino más justo, más humano, más digno, más equilibrado.

Si todas las fuerzas humanas capaces de abonar con su entendimiento las capas fértiles del descontento, se empeñaran en la consecución del ideal justicia para los débiles, sería más fácil erradicar de nuestros pueblos el fantasma de los cambios violentos; pero cuando las ideas de superación a que nos referimos fueran acogidas por los poderosos, ese día, seríamos completamente felices.

TITULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTORICOS

CAPITULO I

HISTORIA DE LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

Los orígenes del sistema por el cual se hace participar a los trabajadores de los resultados económicos favorables de la Empresa se encuentra en Francia. El gestor de esta idea fue un pintor llamado JUAN LECLAIRE, quien concibió el proyecto de que, para alcanzar éxito y prosperidad en su Empresa, era necesario estimular a los trabajadores, que con él colaboraban, quienes a su vez, aumentarían su rendimiento.

LECLAIRE había comenzado como jornalero y pintor de casas, estableciéndose en París por su propia cuenta en el año de 1827, como propietario de una Fábrica de Pinturas y Cristalería. Procuró lograr un mejor trabajo y rendimiento de sus trabajadores, abonándoles mayor salario que el acostumbrado y estableció para su beneficio una Sociedad Mutualista, lo cual no dió resultado alguno.

Fué entonces que ideó su teoría consistente, en que si cada uno de sus operarios trabajaba con mayor celo y dedicación, sin desperdiciar materiales y cuidando de los instrumentos de trabajo, obtendría un considerable ahorro al año; fincado en ese empeño, decidió estimular a sus obreros para conseguir su objetivo, ofreciéndoles parte de los

beneficios, lo cual le serviría como un incentivo para lograr de ellos un mayor rendimiento que redundara en el logro de una mejor economía general dentro de su Empresa.

En un principio, LECRAIRE encontró una viva oposición entre los Empresarios, hasta el punto que, incluso, la Policía negó permiso para reunir a sus obreros, (en -- aquel entonces eran unos 300, a los que retribuía un salario por tiempo), con objeto de explicarles los planes que iba a aplicar en su Empresa. A pesar de ello llevó adelante su proyecto; pero nuevamente se encontró con que sus asalariados acogieron mal la idea de la participación en las utilidades de la Empresa; y solo logró imponer su plan, - después de que en una reunión vaciara un bolsillo de oro sobre la mesa y distribuyera a cada uno de sus trabajadores 275 Francos, demostrándoles de esta manera que la participación de los obreros en las utilidades era un acto de buena voluntad y no signo de una mayor explotación.

El contenido ético de su idea, logró sobreponerse a todos esos obstáculos, y fue así, como puso en práctica su proyecto en el año 1842, lo cual aplicó hasta el día de su muerte, acaecida en el año de 1872.

Ya en esa época había logrado reunir una gran fortuna, que de acuerdo con su propio testimonio "nunca hubiera podido adquirir sin su idea de participación en las uti

lidades". La consecuencia lógica no se hizo esperar, LECLAI
RE consiguió que los trabajadores tomaran mayor interés en
el negocio, que superaran su conducta, mostrando mayor di-
ligencia y conciencia en el cumplimiento de sus obligacio-
nes, y así pudo sostener que se encontraba plenamente com-
pensado, en el sentido pecuniario del sacrificio de las uti-
lidades que hacía.

Y no tardó su idea en esparcirse a través del mun-
do externo, al grado que fue imitada por otros industriales
franceses que en un principio lo adversaron y, años después,
por algunos de Inglaterra, Alemania y los Estados Unidos -
de Norte América.

Según GEORGES BRY, en su obra "L'es Lois du Travail
Industriel", y de acuerdo con una estadística de 1913, exis-
tía en Francia, antes de la primera guerra mundial, 114 ne-
gociaciones que habían otorgado a sus trabajadores una par-
ticipación en las utilidades; 136 en Inglaterra, 30 en Ale-
mania, 25 en los Estados Unidos y cerca de 40 entre Suiza,
Bélgica, Italia, Holanda, Suecia y Rusia.

La participación en las utilidades quedaba fijada
como un sistema que había de tener extraordinaria resonan-
cia, debida a la perspicacia y tenacidad de su precursores,
que consiente de los dictados de su conciencia y como un -
imperativo del valor justicia, sentó las bases de una nue-

va institución, cuyos resultados están aún por alcanzarse en toda su plenitud.

El Derecho del Trabajo evolucionó grandemente después de concluir la primera guerra mundial; aparecieron nuevas ideas, las cuales produjeron enormes transformaciones dando origen a instituciones que dentro de nuestra disciplina todavía se encuentran en vías de cambio y que lo que parecía imposible o inconveniente hace apenas unos años, - se presenta en la actualidad como un dictado del imperativo de la justicia social, "ya que el derecho del trabajo - tiene como propósito la satisfacción de las necesidades humanas, a efecto de que el hombre pueda alcanzar una existencia digna, que le permita realizar su destino".

Según Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, esos motivos explican, que el problema de la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa haya podido recobrar su actualidad, y las causas del renacimiento de la Institución las atribuye: primeramente, a la convicción que adquiere la humanidad de que el sistema del salariado, que consiste en entregar al trabajador como única retribución un salario y reservar para el capital la totalidad de las utilidades, es injusto y no puede continuar privando. En segundo término, indica, las experiencias que se han efectuado en algunos pueblos de América La

tina y de Europa, que si bien es cierto no son muy numerosos, han probado que no es imposible el establecimiento del sistema. En tercer lugar, el resurgimiento de los Consejos de Empresas —aparentemente fracasados en la República de WEIMAR — en las constituciones de Italia y Francia y en las leyes de Checoeslovaquia, Hungría y Bulgaria y su persistencia en la Alemania de Bonn, indican que no debe subsistir el divorcio —característico de la Empresa Capitalista— entre patronos y trabajadores.

Hemos señalado con anterioridad que la participación en las utilidades, en un principio fue un acto de buena voluntad de los patronos, y pronto se advirtió que los trabajadores con este sistema quedaban sin protección alguna frente al Empresario, pues bastaba que éstos, negaran —la legitimidad de la Institución, para que perdiera toda —eficacia, lo cual hacía cada vez más precaria la situación de los económicamente débiles.

Era necesario pues, intentar que la participación de los trabajadores en los beneficios económicos obtenidos por la Empresa, dejara de ser un acto gracioso de los Empresarios, y se convirtiera en un Instituto de Observancia —obligatoria, que se encauzara a armonizar las fuerzas de la producción Capital y Trabajo, ya que la finalidad más alta del Derecho del Trabajo, es: "Que es norma destinada a sa-

tisfacer las necesidades humanas, y por eso, en las relaciones entre los hombres debe ante todo, asegurar la satisfacción de las necesidades del hombre".

CAPITULO II
INTENTOS DE LEGISLACION

Los primeros ensayos se efectuaron en Francia, posteriormente en Inglaterra. Tuvo desde sus comienzos el carácter de voluntaria y de constituir una tentativa de asociar a los trabajadores a la marcha del negocio, constituyendo una especie de intervención en la Empresa, a la vez que un sistema de remuneración del trabajo; lo que significaba un paso adelante hacia la sustitución de la definición como asalariado por la de copartícipes en la producción de la Empresa.

A fines del siglo XIX, MILLERAND llegó a formar parte del Gabinete WALDECK-ROUSSEAU, y fue así como el Parlamento francés conoció de dos iniciativas para hacer obligatorio el sistema: el primer proyecto fue discutido por el Parlamento en el año de 1891; en él se imponía como obligación de la Empresa, el hacer partícipes a todos sus trabajadores de los beneficios anuales obtenidos; pero ante las fuerzas de la crítica, se disolvió el proyecto en la ley de Sociedades Cooperativas con Participación Obrera en las Utilidades. El segundo proyecto se refería a la obligación que tendrían los contratistas de obras públicas, de otorgar a sus trabajadores una participación en las utilidades.

El congreso realizado en París, en 1898, por la Asociación Internacional para la Participación en los Beneficios, define ésta como una concesión voluntaria que se otorga al trabajador, y ratificó su contenido el Presidente de aquella Asociación, Charles Robert, cuando expresó: "si la participación en los beneficios emanara de una ley, si fuese obligatoria, perdería su razón de ser. Con el nombre de participación en los beneficios, el Estado habría establecido un verdadero y propio acto de confiscación. En cuanto a la participación la habría matado".

En esta doctrina se inspiró la ley Francesa de 26 de abril de 1917, la cual solamente propone la participación a la buena voluntad de los patronos. Dicho precepto creó las acciones de trabajo en las Sociedades Mercantiles, las cuales podían emitir acciones de trabajo, que darían a los obreros el derecho a participar en sus utilidades, y eran requisitos indispensables para poder gozar de este beneficio: a) que en los Estatutos de la Sociedad se pacte que los obreros tendrán derecho a una participación en las utilidades; b) que los obreros que prestaren sus servicios en toda negociación patrimonio de la Sociedad, se organizaran como Sociedad Mercantil Cooperativa de mano de obra. Una vez llenados los requisitos anotados, se entregaban a la Cooperativa constituida, el número de acciones que repre-

sentare el tanto por ciento que en las utilidades habrían de percibir los trabajadores. Las acciones concedían los siguientes derechos: a) recibir anualmente y al practicarse el balance, el tanto por ciento de las utilidades, por intermedio de la Sociedad Cooperativa de mano de obra; b) generalmente se estipulaba que las acciones del capital recibirían, preferentemente, un interés proporcional al capital que representaban; c) las acciones de trabajo participarían en las utilidades, las que se componen del saldo que resulte después de cubrir el dividendo a que se refiere el párrafo anterior; d) y por último las acciones de trabajo participarían del haber social, toda vez que existiere un remanente líquido, después de pagado el capital social.

La Sociedad Cooperativa tenía derecho a intervenir en la dirección de la Empresa, para poder ejercer una estrecha vigilancia en sus operaciones, al efecto, la ley disponía que en el Consejo de Administración de la Sociedad emisora de las acciones, debería estar integrado, cuando menos, por un representante de la Cooperativa, quien a su vez debía ser elegido por la Asamblea General de Accionistas de la lista que presentare la Cooperativa Obrera, teniendo ésta, a su vez, derecho para hacerse representar en las Asambleas de Accionistas.

Dichas acciones son propiedad de la Cooperativa -

Obrera, y el precepto legal ordenaba, que en los estatutos de la misma Cooperativa, se estableciera si las utilidades percibidas se destinarían a una obra común o si deberían distribuirse entre los trabajadores. Y en este último supuesto y para participar en el reparto, era requisito ser miembro de dicha Entidad y encontrarse en servicio activo, y toda distribución debería de efectuarse tomando en cuenta el salario devengado por cada uno de ellos.

En la práctica, no tuvo la ley efectividad alguna, ya que no era obligatoria la emisión de las acciones de trabajo por parte de la Empresa, razón por la cual los obreros Franceses la estimaron como un sistema engañoso.

Un mejor ensayo lo encontramos en la ley minera de Francia de 19 de septiembre de 1919. Igual que en nuestra legislación (Art.137 Inc.3º de nuestra Constitución Política), la explotación de las sustancias minerales se lleva a efecto en Francia, mediante concesiones otorgadas por el Estado a los particulares. Así pues, la ley en estudio disponía que en el acto de concesión debería fijarse el tanto por ciento de las utilidades que habría de repartirse entre los obreros. Esta participación se efectuaría anualmente, pero, si por alguna circunstancia, en uno o más años, no se repartieren el total de las utilidades, tendrían derecho los trabajadores al disolverse la persona jurídica -

concesionaria o al término de la explotación, a percibir - las utilidades que no se les hubieren entregado en cada ejercicio social anual.

La distribución de estos beneficios entre los trabajadores se realizaba en proporción al salario devengado; pero dichos trabajadores podían acordar, por unanimidad, - se destinaren a la ejecución de una obra común.

Como se ve, esta ley tuvo el mérito de imponer obligatoriamente, la participación en las utilidades, y con - ello reverdecieron las esperanzas, de que el sistema habilmente ideado por LECLAIRE, en época no lejana, sería consagrado como uno de los derechos inalienables del hombre que trabaja, escalando un peldaño más para alcanzar una existencia digna, finalidad última del Derecho Laboral. (1)

(1) La mayor parte de los datos expuestos en este capítulo, están tomados de la obra de Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. (Pág. 678).

TITULO SEGUNDO

CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA

CAPITULO I

ELEMENTOS, CARACTERES Y CLASIFICACION

En este capítulo hemos de hacer referencia a la naturalza de la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa, para luego establecer con cierta precisión, sus elementos y caracteres.

La Naturaleza de nuestra Institución, tiene íntima relación con la naturaleza Jurídica del contrato de trabajo, por ello y a manera de introducción, comenzaremos nuestro estudio, aunque en forma somera, con este interesante problema, para luego abordar la cuestión que nos hemos planteado.

La doctrina desde hace muchos años, se venía debatiendo a fin de establecer la verdadera naturaleza del contrato de trabajo, e incluirlo en algunos de los tipos ya tradicionales en el derecho común; supuesto que era un contrato (doctrinariamente aún se controvierte su naturaleza contractual, no así en nuestro Código de Trabajo, que en su Art.17 lo define como tal), los mestros del Derecho Civil, hicieron grandes esfuerzos para darle solución al problema, que consistía en determinar si dicho contrato, era

una semejanza o más bien dicho una forma del arrendamiento, de la compra-venta, de la Sociedad, o del mandato, y no faltaron algunos que llegaron a sostener que se trataba de un contrato innominado.

Desde el Derecho Romano las prestaciones de servicios siempre fueron consideradas como un contrato de arrendamiento, de allí se explica porqué los expositores del derecho, a través de siglos, han considerado a las relaciones obreras patronales, como provenientes de un contrato; todavía en nuestro Código Civil y en el de Comercio se encontraban disposiciones que regulaban algunas de estas situaciones, las cuales fueron derogadas expresamente por el Código de Trabajo que entró en vigencia el 3 de marzo de 1963.

El problema es de trascendental importancia para la vida del Derecho del Trabajo y como dice Mario de la Cueva (2) "no es una cuestión terminológica, ni es tampoco un simple problema de clasificación de una figura jurídica; es un asunto que importa a la naturaleza misma del Derecho del trabajo, a su fundamento y a su finalidad". La controversia gira alrededor de dos grandes ideas que tratan de explicar la naturaleza y el carácter de este contrato: "una, la con

(2) Derecho Mexicano del Trabajo. Obra citada.

cepción que podríamos llamar privatística del Derecho del Trabajo, y según la cual, sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales, considerada como un negocio del derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del Derecho Civil; y otra, la idea publicística y humanística del Derecho de Trabajo, que postula, como principio esencial, la tesis de que el Derecho del Trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna".

Las críticas a las nuevas ideas civilistas no se hicieron esperar, hasta el punto que se dudó de la naturaleza contractual de esta figura jurídica. Pero es lamentable que no se haya llegado a exponer una doctrina completa, que resolviera definitivamente el problema, dándole su fisonomía propia.

No es objeto de nuestro trabajo de tesis dar contestación a la cuestión planteada, porque al ahondar sobre este problema tan interesantísimo, nos desviaríamos un poco en el análisis de nuestro tema, y agréguese, la brevedad del tiempo de que disponemos. Bástenos por hoy, exponer en esta párrafo la doctrina que ha sido acogida en nuestras leyes vigentes.

El Código de Trabajo en su Art.17 prescribe: "con-

trato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito, en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario". Y el Art.18 de ese mismo cuerpo legal determina: "que se presume la existencia del contrato individual de trabajo por el hecho de que una persona preste sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos".

Como puede verse, de la transcripción de los dos artículos, se comprende fácilmente que nuestro Legislador acogió la doctrina contractualista, entendida ésta, en su doble acepción: acuerdo de voluntades y relación de trabajo; la primera, para la producción de determinados efectos jurídicos queridos por las partes, y la segunda, que es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y el patrono, del simple hecho de la prestación efectiva del servicio, requisitos sin los cuales el contrato individual de trabajo no puede tener existencia.

Esta doctrina ha sido tomada de la Ley Mexicana, con la única variante del Art.18, en cuanto establece una presunción de existencia del contrato individual de trabajo.

Se nos puede rebatir, lo aquí aseverado, objetándonos que en nuestra legislación no es necesaria la prestación efectiva de las labores para que produzca todos sus

efectos el contrato de trabajo, basándose en lo que dispone el Art.42, que reza así: "Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o, en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo. Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador - que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que habría correspondido a título de indemnización y de salarios caídos en el caso de que lo hubieran despedido injustamente de su anterior cargo. Sin embargo, si el trabajador se aviniere a desempeñar, desde la fecha de la iniciación de las labores, un trabajo distinto del convenido, no podrá demandar la resolución del contrato ni pedir la indemnización correspondiente de daños y perjuicios, después de transcurridos treinta días"; pero creemos que tal objeción no es valedera, pues el fundamento o el espíritu de dicha disposición es otro, el cual nos lo señala la historia fidedigna de su establecimiento: en la Ley de Contratación Individual, que se encontraba vigente antes del Código de Trabajo, no estaba prevista tal situación, y eso precisamen

te daba lugar a que patronos inescrupulosos actuando maliciosamente, se prestaban para burlar, en perjuicio de los trabajadores, las obligaciones que se les había impuesto de conformidad a las Leyes Laborales; y este abuso operaba de la manera siguiente, si un trabajador tenía ya largos años de prestar sus servicios a la orden de un determinado patrono, era natural que en caso de un conflicto, el Empresario estaba sujeto a pagar grandes cantidades en concepto de indemnización y demás prestaciones complementarias; entonces fue que idearon que la manera más fácil de evadir tales responsabilidades, era poniéndose de acuerdo con otro Empresario, para que le ofreciera al obrero un trabajo halagador, especialmente en lo económico, pero toda vez que renunciara a su antiguo empleo.

Al disolverse el vínculo contractual anterior, el nuevo patrono lo asignaba a puestos de mayor categoría y responsabilidad, en donde tenía la certeza de que no iba a cumplir diligentemente sus labores, lo que daba lugar a pedir la terminación del contrato individual de trabajo que los vinculaba, sin hacer incurrir en responsabilidad a ninguno de los patronos, lo que no era en el fondo más que un fraude a los propósitos del legislador, de asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

O también solía suceder que el nuevo Empresario al

ver que el trabajador había renunciado a su antiguo puesto, se mostraba remiso en darle ocupación sin justa causa, salvando toda responsabilidad que pudiera caberle por el incumplimiento de sus obligaciones originadas en el contrato respectivo, ya que en ningún momento podría ser compelido a ello, por no encontrarse un medio legal establecido.

Aclarada esta situación se nos presenta otro interrogante, ¿y qué clase de contrato es?, creemos que dentro de nuestra legislación dicho contrato goza de completa autonomía frente a los contratos del Derecho Civil, en el cual podemos observar las características siguientes: de ser nominado (Contrato de Trabajo), consensual, sinalagmático, oneroso, conmutativo, personal y de tracto sucesivo; a las cuales se agregan la profesionalidad, estabilidad, exclusividad y dependencia, que comprende la subordinación y dirección. Sometido a reglas y condiciones mínimas, que le son propias, establecidas por la ley, siendo por lo tanto un contrato sui géneris; del cual derivan, por un lado, poderes para el patrono, y por el otro, deberes para el trabajador. Poderes: mando y dirección, organización, fiscalización y disciplinario; Deberes: diligencia, obediencia, lealtad (además de los prescritos por las leyes laborales).

De las teorías civilistas ya enunciadas, únicamente enfocaremos la que asimila el contrato de trabajo al contra

to de Sociedad, por ser ésta la que reviste gran importancia para el desarrollo de nuestro tema, ya que fue el antecedente necesario que sirvió de base al movimiento en pro de una participación de los obreros en las utilidades de la Empresa.

Creemos conveniente seguir en nuestra exposición el orden establecido por el tratadista Mario de la Cueva, en su obra ya antes anotada, por cumplir a cabalidad nuestros propósitos.

En la vida moderna la Industria ha alcanzado un desarrollo inconmensurable, y siempre ha sido factor preponderante el elemento humano, quien con sus energías ha logrado el progreso económico de los pueblos; de tal suerte que en todos los campos del derecho, ha sido necesaria una revisión de sus Instituciones y fundamentos.

En el Derecho Mercantil, surgió la idea de que los actos de comercio, considerados aisladamente, no eran el objeto de esa disciplina, sino los actos realizados en masa por la Empresa, y es precisamente en la Empresa, donde el contrato de trabajo reclama fundamentalmente su existencia, razón por la cual es necesario partir del concepto de ese fenómeno económico para fijar el verdadero sentido de este contrato.

Contentémonos con acudir a dos definiciones que, a

nuestro criterio, delimitan el concepto de Empresa: la primera, tomada del texto de Mario de la Cueva (Pág.450 Tomo I de su obra Derecho Mexicano del Trabajo) y la segunda, - del Anteproyecto de Código de Comercio Salvadoreño, las cuales rezan así: "considerados en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo, que responde a cierta unidad. Es, ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que - tienden a un fin común, la producción de objetos. Unión, - Coordinación y Subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios - al éxito de la obra común, tal es la Empresa Industrial". Y la comisión redactora del Anteproyecto considera la Empresa Mercantil: "como un conjunto coordinado de trabajo - personal, de elementos materiales y de valores incorpóreos o bienes intangibles, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios".

Cualquiera de las definiciones transcritas nos establece el verdadero ser del fenómeno económico de la Empresa, y la trascendencia que tiene la fuerza del Trabajo en el Capital, lo cual nos hace posible entender con mayor claridad la doctrina sustentada por Emile Chatelain, principal defensor de la teoría de que el contrato de Trabajo

era un contrato de Sociedad, a la cual dedicaremos nuestra atención en los siguientes párrafos.

"En efecto, los elementos de este contrato son dos, Obra Común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo y división común de alguna cosa. Por lo que al primero se refiere, ¿no hay, manifiestamente, obra común y colaboración? uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento, una explicación del término beneficios demuestra igualmente su existencia. En el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el beneficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patronos y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulara las funciones de empresario y trabajador, en cuyo seno bastaría, para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales como impuestos, etc., así como los que implican las compras de materias primas; los beneficios del empresario a su vez, se obtienen deduciendo, de aquel beneficio, el salario pagado a los obreros."

Las objeciones que le fueron formuladas a su doctrina son las siguientes: "el patrono aparece como el único - propietario de los medios de producción y de los productos, tanto de los que están en vías de elaboración como de los ya fabricados; la parte de los obreros es, por otra parte, fija y se paga adelantada por el patrono; el obrero, finalmente no corre riesgo alguno". A las cuales Chatelain contestó en estos términos: "estas objeciones son resultado de un análisis superficial: a) por lo que a la primera concierne, lo que ocurre es que los trabajadores venden al patrono desde que se inicia el proceso de la producción, la parte que les corresponde en la propiedad de los productos elaborados, pacto que en nada se opone a la idea de sociedad. b) Por la misma razón, la parte de los obreros es, por regla general, fija y se paga adelantada; puede emperopagarse que, además de esa parte fija, les corresponde lo que se llama Participación en las Utilidades. c) No es exacto que los obreros no corren riesgo alguno, pues, desde luego, se encuentran todos los casos de suspensión de los trabajos, días durante los cuales nada reciben; la afirmativa - podría ser exacta si los trabajadores obtuvieran sus salarios cualesquiera que fueran las circunstancias, pero ningún contrato, ni el de sociedad, ni el de arrendamiento, - pueden hacer que el trabajador no esté expuesto a ciertos

riesgos; pues que, ¿no es correr un riesgo estar expuesto a ser despedido a cada instante por el hecho de que vaya mal el negocio? Y, ¿qué decir del cierre definitivo de una fábrica, de las reducciones de salarios y del reajuste parcial? ¿Cómo se excluyen por otra parte, con la idea del arrendamiento, estos posibles riesgos?

Esta doctrina fue blanco fácil de las críticas, ya que entre ambos contratos existen grandes diferencias que hacen inconfundible su propio ser. En primer término se sostuvo que, jurídicamente, era imposible hablar de la existencia de un contrato de sociedad entre trabajadores y patronos, ya que la sociedad supone la creación de una nueva persona; así lo preceptúa nuestro Código Civil en su Art. 1811, el cual dispone que "La sociedad o compañía es un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en común con la mira de repartir entre sí los beneficios que de ello provenga" y en su inciso segundo determina, que "La sociedad forma una persona colectiva distinta de los socios individualmente considerados"; si bien es cierto que la sociedad es una persona distinta de los socios que la componen, esta objeción no se justifica, pues en el contrato de Asociación, entendido en la forma que ha sido prevista por la Ley General de Sociedades Mercantiles de México, desaparece la creación de una nueva persona y puede

perseguirse un fin lucrativo. Pero para entender mejor lo expuesto, acudamos en auxilio de lo que el maestro Rafael Rojina Villegas dice respecto a la Asociación: "hemos defi- nido la asociación como corporación de derecho privado do- tado de personalidad jurídica, que se constituye mediante contrato, por la reunión permanente de dos o más personas para realizar un fin común, lícito, posible y de naturale- za no económica, pudiendo ser por consiguiente, político, científico, artístico o de recreo. La Asociación es pues, el contrato por el cual varias personas ponen en común su actividad, y, en caso necesario, sus rentas o capitales con un fin distinto al de dividir los beneficios. Este contra- to permite realizar un fin o ejercitar una influencia que el aislamiento de los individuos harían aún más difícil o aún imposible".

De donde resulta que en México, la asociación ha sido desnaturalizada en el sentido expuesto por el profesor Rojina Villegas, equiparándola a la sociedad (con la dife- rencia que desaparece la creación de una nueva persona dis- tinta de sus componentes), ya que puede perseguirse un fin puramente económico.

Además, porque en el contrato de trabajo no existe la *Afectio Societatis*, ya sea ésta entendida en su sentido subjetivo (tomando en cuenta la intención de las partes),

que es "la voluntad o intención de contraer una sociedad o sea el propósito de constituir una sociedad de cooperación en calidad de socios, de aceptar la disciplina de este contrato, de alcanzar un resultado común mediante una actividad en interés común, de realizar un lucro y repartírselo por razón del vínculo social que crean y de unirse para - asumir en común determinados riesgos"; ya en su sentido objetivo, "que es colaboración voluntaria dirigida a un fin común, consistente en la realización de un beneficio a re-partir".

En segundo término expresamos, que si bien como antes lo hicimos notar, esta tesis dió la pauta para justifi-car la participación de los trabajadores en los resultados financieros favorables a la Empresa, no nos da una explica-ción jurídica del problema; es más que todo, una explica-ción en términos económicos, del fenómeno de la producción, que nos impide lograr una solución correcta.

En tercer lugar, tenemos que en el contrato de tra-bajo hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordina-do, en tanto que en la sociedad, hay una labor que se rea-liza en común. En cuarto lugar, el contrato de trabajo da-da su naturaleza presupone una relación de acreedor a deu-dor entre el patrono y los trabajadores, en tanto en el de sociedad, las relaciones existen entre la Entidad y cada

uno de los socios.

La doctrina negó rotundamente la asimilación de las dos figuras jurídicas y al igual que lo sostenido por Mario de la Cueva en su obra tantas veces citada, creemos que es el elemento de la subordinación, lo que separa nítidamente las dos instituciones.

Entremos a considerar ahora la Naturaleza de la Participación de los trabajadores en las Utilidades de la Empresa. De inmediato se nos presenta una cuestión de importancia superlativa, y es la de saber decidir si en el caso de que se conceda a los trabajadores además de su salario una participación en las utilidades, el contrato de trabajo se transforma en un contrato de sociedad o si cuando menos, se agrega a la relación contractual existente un contrato de sociedad.

La doctrina es unánime en rechazar esta concepción; al respecto Georges Bry, citado por Mario de la Cueva, dice: "este modo de remuneración no suprime el régimen del salariado. La participación en las utilidades se añade simplemente al salario como un sobresueldo". No es que exista, por regla general, un contrato de sociedad que venga a añadirse a la relación de trabajo. Según la intención y la respectiva situación de las partes, subsiste íntegro el contrato de trabajo, con solo una modificación en la remuneración".

El gran maestro Marcel Planiol, sostuvo que, "el sistema de la participación en las utilidades no cambia la naturaleza del contrato. La participación que a cada obrero corresponde en las utilidades es un suplemento del salario, es variable y es siempre accesorio con relación al salario. Este es el elemento principal de la remuneración, - la parte que deberá pagarse en todo caso".

Guillermo Cabanellas (3) sostiene al efecto, que la participación en los beneficios, cual forma de remunerar - al trabajador produce la impresión de transformar el contrato de trabajo en un contrato de sociedad, y esto porque, al asociarse el trabajador a las utilidades de la Empresa, parece reducirse la naturaleza jurídica del contrato de - trabajo a uno de sociedad de capital e industria, en la que el Empresario pone los elementos necesarios para la producción y el trabajador su propia actividad, con distribución de los beneficios entre ambos asociados.

Esto que aparentemente es fácil, no tiene valor alguno para modificar la naturaleza del contrato de trabajo; ya que la participación en los beneficios no pasa de una - modalidad de integrar la remuneración sin que altere la in

dole jurídica del vínculo existente entre las partes.

Da idea naturalmente de una nueva forma de remuneración del trabajador, pues al concederse a éste parte de las utilidades de la Empresa, desaparece la seguridad de una retribución fija; y, por el contrario, se sustituye por lo aleatorio de los beneficios que la Empresa puede obtener.

La participación en los beneficios no es, como erróneamente se ha sostenido un contrato, sino una variante remuneratoria de la prestación de los servicios o distribuir las utilidades obtenidas. Cuando se afirma que hay un contrato de trabajo en amalgama con otro de sociedad no se hace sino desnaturalizar el problema y plantear mal sus términos; porque de lo que se trata es de fijar si la participación en las utilidades constituye, o no, una modalidad en el pago del salario, dentro del contrato de trabajo; o si configura simplemente una forma de integrar el salario, para llegar incluso a fijar, como conclusión necesaria, si esa forma de retribuir al trabajador, puede modificar, o no, la naturaleza jurídica del vínculo jurídico creado entre las partes.

La participación de los trabajadores en los beneficios obtenidos en la Empresa, y en concordancia con lo sostenido por las legislaciones extranjeras, puede tener un -

doble fundamento a saber: en la legislación mercantil o sea el sistema de las acciones de trabajo; y el otro, que deriva del derecho del trabajo, que es lo que ha servido de antecedente para que en algunos estados se tenga como un derecho reconocido por la ley.

El primer fundamento, lo hemos considerado ya, con algún detenimiento, por lo que únicamente nos referiremos al segundo, para poder en definitiva fijar la naturaleza de nuestro tema de estudio.

La participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa puede originarse de tres maneras: por medio del convenio entre trabajadores y patronos, especialmente en los contratos colectivos de trabajo que rigen en las grandes Empresas; en los laudos de los organismos de conciliación y arbitraje, como ocurre en la India; y por último en la ley.

Ya con anterioridad sostuvimos, que en el primero de los supuestos, al quedar a voluntad de los patronos, conceder o no este derecho, se vuelve nugatoria la institución, ya que en infinidad de ocasiones ha quedado demostrado su ineffectividad, porque los trabajadores en estas circunstancias carecen de un medio directo que haga materializar sus anhelos, aunque tengan expedito el recurso de la huelga para poder exigir el reconocimiento de su derecho, pues en -

la mayoría de casos en que ha estallado, la Empresa siempre se ha sobrepuesto a los trabajadores por su poderío económico y su preparación concebida de antemano, para la lucha.

En los otros supuestos, su observancia, es de carácter obligatoria impuesta por el Estado, con la única diferencia, que los laudos son impuestos por el Estado como medida de carácter particular para una Empresa determinada o una rama industrial; en tanto la ley, determina una medida legislativa de carácter general.

A los primeros supuestos se les conoce con el nombre de sistema voluntario o potestativo, y como sistema obligatorio, al que es impuesto autoritariamente por la ley.

Cualquiera que sea el origen de nuestro Instituto, no altera su naturaleza, pues en todo caso, una vez concedida, la participación en las utilidades se constituye en un derecho de los trabajadores, que deriva de la prestación de sus servicios.

Como dice Mario de la Cueva "la idea de que los beneficios otorgados a los trabajadores por las leyes, los contratos colectivos de trabajo o las sentencias colectivas, de los organismos de conciliación y arbitraje, sean liberalidades del Empresario, debe descartarse, porque independientemente de que nada la justifica es contraria al principio de la dignidad humana. Los beneficios otorgados

a los trabajadores no son premios de buena conducta o de aplicación, sino derechos que derivan de la prestación de sus servicios. Naturalmente, un Empresario puede hacer una liberalidad a sus trabajadores y otorgar un premio a alguno de ellos, pero este acto aislado es diverso de los derechos que se desprenden de las leyes, de los contratos colectivos de trabajo y de las sentencias colectivas".

CONCLUSION.- De todo lo hasta aquí expuesto podemos concluir: 1º que el contrato de trabajo no es un contrato de sociedad, que sirva de justificación a la participación en las utilidades, por parte de los trabajadores; 2º que en el caso de que se concedan a éstos, una participación en las utilidades de la Empresa, no se transforma el contrato de trabajo en uno de Sociedad; y 3º no es tampoco una mezcla laboral del contrato de Sociedad, sino tan solo una manera de retribuir al trabajador.

Lo que ocurre es que en la contratación laboral, van apareciendo nuevas modalidades de retribución, en cuanto a su pago, a su integración y a los elementos que lo componen configurándose una variedad integradora del salario, dentro del contrato de trabajo.

La participación en las utilidades, es pues, una prestación complementaria del salario, pero hay que hacer constar que a pesar de que es un complemento del salario -

jamás puede sustituirlo; ya que según señala la doctrina, es condición esencialísima que la participación en las utilidades, suponga que el trabajador percibe un salario equititativo, pues en el caso de no adoptarse este principio, la participación en las utilidades sustituiría, cuando menos parcialmente, al salario y expondría al trabajador a los riesgos de la Empresa.

CARLOS GARCIA OVIEDO (4), sostiene ese criterio; - en este régimen, dice: "el obrero percibe, como en los contratos de trabajo ordinario, un salario; pero el patrono - agrega a esta remuneración otra: la que resulta de la participación del trabajador en las utilidades de la Empresa, es, pues, esta participación un suplemento del salario. Es más, el salario que en este caso percibe el obrero ha de ser el salario normal; si fuese mejor, no habría propiamente hablando verdadera participación, sino más bien, lo contrario: una participación negativa".

NARASIMHAN, citado por Mario de la Cueva, expone: "la concesión a los trabajadores de una parte de las utilidades netas no podría considerarse, en ningún caso, como - sustituto de un salario equitativo. Si no se asegura el -

(4) Tratado Elemental de Derecho Social.

pago de salarios equitativos antes de cualquier reparto de utilidades, no se puede hablar de auténtica participación en las utilidades, ni se creará el ambiente psicológico favorable que se espera del sistema. La participación en las utilidades, a diferencia del salario, puede estar sujeta a hondas fluctuaciones y los trabajadores no pueden aceptar que venga a reemplazar un salario justo y regular, que permita un nivel decoroso de vida".

La participación en los beneficios no es la supresión del salariado, como sistema de producción, ni es una substitución del salario, pues éste tiene que ser una remuneración cierta, ya que si los trabajadores se encontraran sujetos a los riesgos de la producción, perderían su carácter de trabajadores y se convertirían en asociados del empleador, lo que es, desde todo punto de vista inadmisibile, porque no tienen, dentro de la Empresa, la calidad de socio capitalista, ni de socio industrial, y no pueden por lo tanto, estar sujetos a los riesgos que dentro del fenómeno de la producción se presentan.

La participación en los resultados financieros favorables a la Empresa, produce si se quiere, una mayor colaboración entre el Empresario y el obrero, que tiende a mejorar las utilidades anuales de la misma, con el objeto de incrementar la retribución que les correspondería a los

trabajadores al momento del reparto, pero esta retribución no puede darse en substitución del salario, que es el elemento económico necesario del contrato de trabajo.

Estas afirmaciones son valederas, para evitar confusiones entre las dos figuras, pues no han faltado quienes comparen la participación en las utilidades con el salario a comisión, y se dice: que si este constituye la prestación de base, no se comprende porque no podría serlo la participación en las utilidades. El salario a comisión, como su nombre lo indica, es una forma de estipular el salario y constituye una prestación de base, pero no son la misma cosa; esta forma del salario ciertamente es variable, ya que está sujeto al número de operaciones que efectúa el trabajador para la Empresa a la que presta sus servicios, conservando su derecho a exigir del patrono, el pago de su salario, aún en el caso de que la negociación arroje pérdidas o sea que siempre se devenga el salario, independientemente de que hayan o no utilidades. Por el contrario, el derecho a participar en las utilidades solamente nace cuando hay utilidades que repartir.

El salario es la remuneración por el servicio que se presta, en cambio la participación obrera en las utilidades es la distribución equitativa de los resultados obtenidos en la combinación de los factores fundamentales de -

la producción: Trabajo y Capital, y ahí radica su fundamento, que deviene necesariamente, como un derecho del trabajador por la pérdida de energías que le causa la prestación de sus servicios y el consiguiente desgaste físico, que jamás podrá recuperar; y por que los tiempos modernos van sepultando la concepción que considera el Capital como dueño absoluto de todas las riquezas, tal como fué entendido por el liberalismo económico, y que en el mundo contemporáneo, tiende a socializarse, reconociendo el verdadero ser del hombre, que lucha por alcanzar una existencia decorosa.

Fijada su naturaleza, podemos ya, enunciar sus elementos y caracteres: a juicio de Colotti y Feito (5) los elementos que caracterizan la participación en los beneficios obtenidos por las Empresas son éstos: a) el trabajador recibe la remuneración normal que le corresponde; b) participa en las ganancias de la Empresa, y no así en las pérdidas (lo cual hace distinguir al partícipe del socio, quien participa de las ganancias o pérdidas en partes iguales o proporcionales, según su aporte en el haber social); c) el contrato de trabajo se mantiene inalterable, con todas las características que le son propias, el patrono conserva to

(5) Guillermo Cabanellas. Obra citada.

dos sus derechos: puede despedir, suspender al obrero, dictar medidas disciplinarias, etc.; éste a su vez, percibe - su salario normalmente, sin ninguna variante, y goza además de todas las prestaciones, concedidas por las leyes laborales; d) el trabajador tiene derecho a intervenir en la contabilidad de la Empresa, para garantía de las liquidaciones que se le hagan; e) las sumas percibidas en concepto de participación en las utilidades deben ser consideradas como parte de la remuneración; f) igualmente, las cantidades que se perciban en concepto de participación en las utilidades deben estimarse parte de la remuneración a efecto de las jubilaciones.

Creo es necesario incluir entre sus elementos, el ser, un derecho irrenunciable del trabajador y para aquellos casos en que el vínculo contractual, se disuelva por causas injustificadas de parte del patrono, debe conservar a salvo su derecho para hacer tal reclamación, al momento de practicarse la liquidación al término del ejercicio contable de la Empresa, evitando de esta manera que los empresarios, prevaliéndose de su mala fe, dejen cesantes a sus obreros, para eludir la obligación que les fue impuesta, - ya sea según el sistema convencional u obligatorio, que con anterioridad hemos explicado.

Para que el sistema de la participación en las uti

lidades pueda, en su aplicación, producir efectos positivos, es necesario que se den los elementos o caracteres que hemos anotado y es indispensable, que se apoye en los siguientes fundamentos: "a) la industria debe estar organizada de tal forma, que exista una compenetración entre los trabajadores y los patronos, de manera que no vean aquéllos en el sistema que se introduce una disminución de sus beneficios; eso exige determinada estabilidad en las relaciones a fin de que el sistema pueda prorrogarse por el tiempo suficiente para hacerlo viable; b) si bien el salario que los trabajadores perciben tienen que asegurarse en relación a un básico, no cabe que la participación en los beneficios, sustituye el sistema retributivo que rija en la actividad de que se trata, de tal manera que la participación en los beneficios no pueda eliminar inicialmente, al sistema de salarios básicos y mínimos en vigor dentro de la actividad; c) debe establecerse el sistema teniendo en cuenta los beneficios que la empresa obtenga y la posibilidad de conceder parte de estos a los trabajadores, sin detrimento de la economía empresarial, y considerar previamente los aspectos técnicos dentro de la Empresa, a fin de evitar cambios, modificaciones sucesivas o errores en la apreciación inicial; d) deben procurarse a los trabajadores conocimientos necesarios referentes al sistema que se introduce, pa-

ra que estén convencidos de que su participación en la actividad económica de la Empresa responde a una mejora de la producción, de la que ellos, a su vez, consiguen un beneficio proporcional".

CLASIFICACION

La participación en las utilidades puede realizarse en dos formas: a) percepción directa por el trabajador de una parte de las utilidades de la Empresa lo cual significa un incremento en su remuneración, una modalidad de integrar ésta; de suerte que con esa remuneración percibida en concepto de beneficio, lo puede aplicar para la satisfacción de sus necesidades más inmediatas, si así fueren - sus deseos; b) puede la participación en las utilidades perseguir como fin, hacer al trabajador copartícipe de los beneficios obtenidos por la Empresa, y en lugar de recibir - el monto que corresponde como un incremento de sus salarios obtener una participación en la Empresa, capitalizando los beneficios que le correspondan convirtiéndose en accionista de ella sobre la base del accionariado obrero.

Hemos visto que la participación en las utilidades puede tener un triple origen, e independientemente de esto, esta figura jurídica puede revestir las modalidades siguientes: a) con percepción inmediata e integral: el patrono distribuye a sus trabajadores cada año la parte que les corresponda, es el sistema más generalizado; b) con percepción - diferida, como su nombre lo indica, permite al trabajador capitalizar sus utilidades pagándole al retirarse éste de

la empresa o al llegar a cierta edad, o bien a sus herederos en caso de fallecimiento; c) con percepción mixta: una parte de los beneficios lo recibe el trabajador inmediatamente después de la liquidación, y otra se capitaliza en forma de ahorro, aumentando así el capital de la Empresa, pero perteneciendo al trabajador; d) en comandita: los beneficios obtenidos se convierten en acciones dentro de la Entidad, para constituir en esa forma, una sociedad comanditaria.

Entre los procedimientos indicados, el de la letra a) suele utilizarse con mayor frecuencia en los establecimientos, que por lo numeroso del personal resulta casi imposible crear lazos de afecto entre los empresarios y sus servidores, que redundan en una mayor comprensión dentro de la misma Empresa. No así en las otras formas reseñadas que corresponden a organizaciones, en que las relaciones obrero patronales se manifiestan de una manera más íntima.

La participación en las utilidades puede ser colectiva o individual; la primera, consiste en otorgar este beneficio al esfuerzo general de todos los trabajadores; y la segunda cuando se considera la actividad de cada uno de los subordinados aisladamente, esto es, convenida en favor de uno o varios trabajadores determinados, en general empleados de alta categoría.

Se clasifica también en general, si se hace participar en la misma a la totalidad de trabajadores, sin distinción alguna; y restringida, cuando únicamente participan determinados agentes de la Empresa.

En último término podemos clasificar la participación en las utilidades en extra-contractuales o voluntarias; contractual o convencional, y legal u obligatoria. - La primera de estas formas combina la naturaleza jurídica de la gratificación; la segunda, presupone un acuerdo de voluntades entre las partes; y la tercera, proviene de una imposición legal.

Hay que hacer notar que nuestro instituto, puede adoptar diversas formas ya sea refiriéndose a los beneficios obtenidos exclusivamente por la Empresa, al valor absoluto de todos los negocios efectuados, o únicamente guardar relación con la producción a que el establecimiento -- pueda llegar.

Sintetizando podemos decir que la participación en las utilidades puede ser enfocada, desde diversos ángulos doctrinarios:

- a) según el modo de establecerla: 1º) por grupos o ramas de Empresas; 2º) por los beneficios netos de una sola Empresa; b) según su origen: 1) discrecional, 2) contractual, 3) legal. c) por su naturaleza: 1) total, 2) par

cial, 3) determinada, 4) indeterminada, 5) activa (si la participación se entiende nada más que en los beneficios), 6) activa y pasiva (si además de participar en los beneficios, el trabajador sufre las pérdidas); d) según el modo de repartición: 1 inmediata, 2 diferida, 3 mixta, 4 en acciones o con participaciones.

CAPITULO II

CONCEPTO

Con todos los elementos de juicio de que disponemos, podemos fijar el concepto de nuestra institución: efectivamente sostuvimos que si todos los intereses del trabajador provienen exclusivamente por la participación en los beneficios concedidos por la Empresa, el contrato de trabajo existente, llega a confundirse, aparentemente, con el contrato de Sociedad; pero sin embargo demostramos que dicha semejanza no es real, ya que se trata únicamente de una forma de retribuir al trabajador aunque en este caso nos encontramos, con que lo aleatorio, en cuanto al monto de la remuneración causada, desaparece, tomando en consideración que cualesquiera que sean los acuerdos estipulados por las partes, en atención al modo de retribuir al trabajador, en el caso de existir un vínculo laboral subordinado, no puede ser inferior a lo establecido como mínimo en los convenios colectivos, acuerdos colectivos, resoluciones, acuerdos normativos, reglamentaciones, contratos individuales de trabajo o disposiciones legales.

La participación en las utilidades se origina normalmente de una concesión voluntaria del Empresario; pero una vez concedida nace una obligación para el empleador, -

que en lo sucesivo, se tendrá por incorporada a los contratos individuales de trabajo.

A juicio de Rouast, autor citado por Guillermo Cabanellas en su obra ya antes mencionada, los principales efectos de la participación en los beneficios económicos obtenidos por la Empresa, son los siguientes: constituye una vez concedida, un derecho del trabajador y deja de ser una simple gratificación por liberalidad, a menos de haber perdido este último carácter; el beneficio que se otorga al trabajador goza de todas las medidas protectoras que la ley instituye a favor del salario; y en el hecho de que el vínculo contractual, se rompa, sea cual sea la causa que motiva esa ruptura, no priva al trabajador de la parte proporcional en las ganancias a que tiene derecho; pero deberá esperar al término de los ejercicios financieros, época en que deberán ser liquidados los resultados de las diversas operaciones de la Empresa, para poder percibir éste. Es innegable que el trabajador no tiene las mismas prerrogativas del socio, pero sí el derecho de controlar los balances de la Empresa y la forma que en él han sido distribuidas esas utilidades.

La nota esencial de la participación en las utilidades dentro del contrato de trabajo y como elemento participante de éste, es que el trabajador jamás pueda estar su

jeto, en cuanto a su remuneración, a los riesgos de la Empresa.

Otro elemento importante en la configuración del concepto de la participación en las utilidades, es que cuando se confiere tal derecho, siempre existe un contrato subordinado de trabajo, en el cual el salario del trabajador debe ser efectivamente pagado, en relación al trabajo desempeñado, a pesar de que la Empresa haya sufrido pérdidas en la negociación, a lo cual debe permanecer completamente ajeno.

Puede suceder que se establezca como única retribución del trabajador, el participar en las ganancias obtenidas al término de las operaciones realizadas por la Empresa dentro del año, y al mismo tiempo en el caso de no existir tales utilidades, el trabajador no ganare nada; pero creemos que en este caso al igual como lo hemos sostenido anteriormente, estamos en presencia de una figura que en ningún momento puede perfilarse como un contrato de trabajo.

Finalmente, el hecho de que el salario mínimo o básico, es y seguirá siendo, mientras perdure nuestra estructura económica, el sistema de remuneración peculiar dentro de la naturaleza específica del contrato de trabajo, y aunque el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la Empresa, se extienda en su aplicación, a to-

das las ramas de la producción. Lo cual hace más remoto, - si no imposible, la idea de que la participación en las uti lidades, se incluya en el contrato de trabajo, como única forma de retribuir la actividad laboral.

Afirmar lo contrario, equivale a desnaturalizar el derecho laboral, cuyos fines van encaminados a proteger - principalmente el salario del trabajador, por ser para éste el trabajo su medio de vida y porque existe un manifiesto interés social en afianzar la seguridad de su retribución.

La participación en las utilidades vale dentro del contrato de trabajo, únicamente como un suplemento del sala rio, cual beneficio extraordinario, es una forma variable de incrementar la retribución que recibe el trabajador, - por los servicios que presta al Empresario.

CAPITULO III

DEFINICION

En el año de 1889 se celebró en París el Congreso Internacional de participación en las utilidades, habiendo definido el sistema como "la convención libremente consentida, en virtud de la cual el obrero o empleado, recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad y a los principios esenciales del derecho positivo".

La Oficina Internacional de Trabajo, en su informe sexto, que presentó a la XXXI Reunión de la Organización - Homónima dió la siguiente definición: "la participación en las utilidades constituye un método de remuneración, en virtud del cual un empleador asigna a sus empleados una parte de las utilidades netas de la Empresa, además de sus salarios normales".

El Congreso Internacional Cooperativo del año de 1879 adoptó la siguiente definición: "por participación en los beneficios se entiende una suma pagada al trabajador, además de sus salarios, y deducidas de las ganancias, y cuyo importe depende del total provecho obtenido; debiéndose entender por beneficio, a su vez, la utilidad líquida obtenida por la Empresa que adopta el sistema".

Charles Robert, manifiesta: "que es todo convenio libre, expreso o tácito, según los casos, en virtud del cual el patrono da al obrero o dependiente, además del salario normal, una parte de los beneficios, sin participación alguna en las pérdidas".

Para Levasseur constituye "una convención libre por la cual el Empresario o patrono asegura a los trabajadores además de su salario normal, una parte de sus beneficios, sin participar estos últimos en las pérdidas de las Empresas."

Según Schloss, "la participación en los beneficios por los trabajadores está constituida por un acuerdo, por medio del cual el Empresario se obliga a conceder a sus trabajadores como remuneración parcial de su trabajo, una cuota aparte de las utilidades de la Empresa fijadas con anticipación".

Liedó Martín señala "que la participación en las utilidades constituye un sistema de remuneración del trabajo, complementario del salario y dirigido hacia el contrato de Sociedad, en cuya virtud todo trabajador, además de su salario normal participa en los beneficios de la Empresa en que presta sus servicios, sin ninguna responsabilidad en las pérdidas".

Por otra parte Muro de Nadal, estima como partici-

pación en los beneficios todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye entre todos, o una parte de los trabajadores de una Empresa, un porcentaje de las utilidades obtenidas por la misma en adhesión al salario normal, que corresponda a su ocupación y a su especialidad"; y agrega que esto implica que "son condiciones indispensables, para que un sistema de participación sea considerado como tal, en primer lugar, que la bonificación que recibe el obrero esté vinculada a las utilidades de la firma y no sea, por lo tanto, una asignación fija o una prima de producción; y en segundo término, que sea un agregado al salario normal, pero no forme parte de él". (Todos los autores citados son enunciados por Guillermo Cabanellas. Ob.cit.)

Guillermo Cabanellas dice: "a nuestro juicio la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa constituye un sistema establecido voluntariamente o por la ley y que sirve para incrementar el salario básico del trabajador mediante un suplemento, que está en relación directa con los beneficios que la Empresa obtiene".

El contenido de la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa, está formado por la significación de los tres vocablos: participación, utilidad y trabajadores; la palabra participación, denota la idea de un derecho, que pertenece a la masa laborante, para par

participar de los beneficios logrados por el Empresario, al término del ejercicio financiero; como consecuencia de lo anterior, es necesario que la Empresa al practicar el balance respectivo, haya obtenido ganancias, para deducir de las mismas, aquella participación; y finalmente que esa participación y esos beneficios, se otorguen a sus titulares, o sea a los trabajadores que con sus energías colaboran con el Empresario, para alcanzar la prosperidad económica de la Empresa.

Sentadas las bases de la definición y para finalizar este capítulo, intentaremos dar una definición que reúna todos los elementos estudiados, a través del desarrollo de este Tema: La Participación en las Utilidades es el sistema, establecido voluntariamente o por la ley, mediante el cual nace el derecho irrenunciable del trabajador, derivado de la prestación misma de sus servicios, de percibir, además de su salario normal, una suma complementaria, cuya finalidad consiste en lograr una distribución equitativa de los resultados obtenidos en la combinación de los factores fundamentales de la producción: Trabajo y Capital.

CAPITULO IV

EFFECTOS

Es innegable que la participación en los beneficios trata de que los trabajadores, se interesen mayormente en su actividad laboral, mostrando mayor diligencia y conciencia en el cumplimiento de sus obligaciones; superar su conducta, a fin de lograr una mejor colaboración entre subordinados y Empresarios al mismo tiempo que asociarlos a las utilidades de la Empresa. Y qué mejor fin puede perseguir el Empresario, y en su caso, la ley, que lograr una cohesión perfecta entre los medios de producción, que traiga consigo paz y tranquilidad en la Empresa; si con la participación en los beneficios se persigue aumentar el nivel de vida de las masas de trabajadores, para poder hacer menos precaria su propia existencia, y hacer más productivas las negociaciones para alcanzar el mayor éxito económico de los pueblos.

Hay que advertir que la participación en las utilidades no es una simple cooperación industrial, la cual produce distintos efectos; como bien lo señala Bureau "en la primera, el sistema trata de dar a los trabajadores una parte de los beneficios que obtiene la Empresa; en el segundo, se intenta que la Empresa llegue a estar gobernada conjun-

tamente por los trabajadores. En la participación en los beneficios, el patrono o empresario sigue siendo dueño de la Empresa y no delega las facultades de mando que tiene; en la cooperación industrial se llega a abolir —o se intenta al menos— el régimen del salariado para procurar a los trabajadores una participación en la Dirección de la Empresa".

No es tampoco una manera de gratificar al trabajador, pues en lo que a la gratificación se refiere, sus efectos son diferentes, pues es un acto gracioso del patrono, o una liberalidad, la cual se concede independientemente de que la Empresa haya o no obtenido ganancias en el ejercicio económico, y aún en el supuesto de que los trabajadores no tengan derecho a intervenir en el goce de esos beneficios.

Lo que esencialmente constituye la participación en las utilidades, es su relación íntima y directa con las utilidades que la Empresa puede tener. Por eso sostiene Guillermo Cabanellas (pág. 460, obra citada) que la participación en los beneficios es indeterminable, variable y obligatoria una vez concedida, mientras que la otra, la gratificación, se funda especialmente en un cálculo que unilateralmente realiza el Empresario, y de conformidad al cual favorece al trabajador por razón de un principio de

equidad o de justicia, del cual no tiene que dar cuenta -
mas que a su propia conciencia.

La participación en las utilidades produce el efecto
to de incrementar los ingresos de los trabajadores, para -
que puedan cumplir con mayor satisfacción, sus necesidades
de orden económico; pero sin excluir el régimen del sala-
riado, que es su fuente y medio de vida, del cual no se le
puede vedar.

TITULO TERCERO
JUSTIFICACION DE LA PARTICIPACION OBRERA
EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

CAPITULO I
OPINIONES EN FAVOR

El progreso industrial y el derecho del trabajo, - fueron factores preponderantes en las transformaciones que se han operado en el terreno de lo jurídico.

A partir del liberalismo económico, ambos factores nacieron a la vida jurídica, como dos derechos irreconciliables; el uno perteneciente al empresario, hasta entonces - dueño absoluto de los medios de producción; el otro, como un estatuto protector de los trabajadores, que trataba de contener los poderes omnímodos del empresario, reclamando, a su vez, para el Trabajo, igual tratamiento y valor que - el concedido al Capital, elementos sin los cuales la producción es imposible.

La gran industria, tuvo el mérito de haber transformado el concepto de empresa, pero al mismo tiempo el derecho laboral se encargó de complementarlo y darle otra fisonomía.

En el mundo liberal, el único titular de derechos era el Capital: "el trabajador no tenía derecho alguno en o sobre la empresa; tenía derecho contra el empresario, pero esto era distinto a tener derecho en la empresa; su único derecho, en contra del empresario, era obtener un sala-

rio a cambio de su trabajo". Es ahí donde las grandes ideas, surgidas a la luz del derecho del trabajo, contribuyeron a la nueva estructuración del concepto de empresa, de tal suerte que ahora significa en gran parte, "los derechos del trabajador en la empresa".

Como sostiene Mario de la Cueva (Obra citada) "esta situación nueva se muestra, primeramente, en el derecho colectivo del trabajo, pues la libertad de coalición, el derecho de asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo, elevaron el factor Trabajo a la categoría de elemento de idéntico rango y valor al Capital, lo que significa que el derecho de empresa, esto es, el derecho que regula las prestaciones de servicio, tiene un doble origen el Capital y el Trabajo; la empresa dejó de ser una monarquía absoluta, para convertirse en una comunidad constitucional".

En segundo término, señala el mismo autor, que la idea de la Previsión Social, es prueba evidente, de la modificación lograda en la empresa; ya que los trabajadores tienen derecho a que la empresa les asegure su futuro, lo que quiere decir que adquiere un derecho en la empresa; este principio encuentra su mejor realización en el Seguro Social, cuyo sostenimiento, en su mayor proporción, es a cargo de los empresarios.

Finalmente manifiesta: que el principio de la esta

bilidad de los trabajadores en sus empleos y la idea de la propiedad sobre el empleo, que principia a abrirse paso, - es la comprobación mejor de que los trabajadores han adquirido un derecho en o sobre la empresa.

Hemos dicho, que el contrato de trabajo reclama fundamentalmente su existencia en la empresa; y ello es debido, al hecho de que en el fenómeno de la producción interviene como una necesidad imperiosa, el hombre, que es el - elemento creador de bienes y servicios, quien juntamente - con el empresario, tratan de alcanzar el éxito de la obra común emprendida.

Esos factores jamás han podido desligarse, aunque en un principio, existió el temor de que la máquina podría desplazar con toda efectividad al elemento humano, resultado que aún está por demostrarse. Y el mejor testimonio de ello nos lo da la historia, en la cual se refleja las luchas incansables y fatigosas que libraron el Capital y el Trabajo, desde sus orígenes, cada quien tratando de proteger sus propios intereses.

Pero de esas continuas fricciones fueron surgiendo nuevas doctrinas, gracias a las cuales el Derecho del Trabajo no ha permanecido estático, conservando su especial - característica el de ser un derecho inconcluso, que está - constantemente atento a recoger las nuevas necesidades hu-

manas a las cuales trata de dar satisfacción.

Así se explica el por qué el Derecho del Trabajo - con sus nuevas doctrinas, ha sido la inspiración del movimiento obrero, que hizo posible que en las constituciones de varios pueblos de América, se consagrara el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades obtenidas por las empresas, como mandamiento constitucional de obligatorio acatamiento.

De la elevación de ese derecho a principio constitucional y legal surge de inmediato la cuestión de la justificación para que la participación en las utilidades, cobre efectividad, a la luz del derecho positivo. Los expositores del Derecho Laboral, aún en la época actual debaten apasionadamente el problema; y así nos encontramos ante - criterios opuestos y antagónicos que han servido de base - al movimiento en pro o en contra, del establecimiento del sistema.

Aún más, dentro de los defensores de la Institución, se encuentran dos corrientes; la una pretende el establecimiento de la participación en los beneficios, con carácter obligatorio, cuya fundamentación debe incidir en la ley; - la otra, persigue que este derecho de los trabajadores se reconozca únicamente en el caso de que el empresario voluntariamente lo conceda.

A nuestro juicio, tal disparidad de criterios debilita los argumentos que se esgrimen para defenderla, haciendo que las críticas recobren mayores fuerzas.

Desde ya, externamos nuestro criterio en pro de la aplicación de la participación en las utilidades; pero por razones obvias hemos reservado para el capítulo final de esta Tesis, la exposición de nuestra opinión al respecto, al mismo tiempo y de acuerdo a la realidad-ambiente de nuestro país si es conveniente implantar o no, tal o cual sistema, y si encontramos asidero legal que nos permita reglamentar sus bases para que sea viable.

Por ahora, nos concretaremos a exponer las diversas doctrinas, encaminadas a defender nuestra Institución, así como las distintas corrientes ya señaladas.

Mario de la Cueva manifiesta: "que la participación obrera en las utilidades, está deviniendo la razón más alta de la transformación de la empresa; es la aplicación y comprensión mejor de la idea de la justicia social, que está reclamando su ejecución. El Trabajo y el Capital deben tener idénticos derechos y oportunidades, de tal manera, - que los resultados que se obtengan de su actividad combinada deben corresponder por iguales: esos resultados se destinarán, primeramente, a satisfacer las necesidades de los dos elementos de la producción; el trabajo debe percibir -

un salario que le asegure, en el presente y en el futuro, una existencia decorosa; el capital obtendrá las reservas adecuadas para su reparación y substitución y un interés - razonable sin el cual se escondería o perdería aliciente - para su inversión. Los propios resultados de la actividad combinada de los elementos de la producción, satisfechas - las respectivas necesidades, deben repartirse; no encontra- mos razón alguna, económica, social, moral o jurídica que justifique que los resultados de la actividad combinada de los elementos de la producción deban corresponder a uno so- lo; no nos parece argumento la tesis de que el salario es la parte que corresponde al trabajador en los resultados - de la producción, porque el salario es el mantenimiento del elemento trabajo, como las reservas de amortización y el - interés razonable con el mantenimiento del capital. La esen- cia de la justicia no es dar a uno de los elementos lo ne- cesario para subsistir y entregar el saldo al otro elemento, sino tratarlos como a iguales, esto es, mantener la vida - de los dos decorosamente y una vez realizado esto, que es un imperativo vital, es cuando nace la idea de igualdad de trato, esto es, reparto equitativo del excedente, que es - precisamente el resultado de la actividad combinada".

En el debate de esta cuestión surgió en defensa de nuestro Instituto la voz resonante de la Iglesia Católica,

la cual se hizo escuchar a través de Pío XI, quien en la Encíclica Cuadragésima Anno, hizo las siguientes afirmaciones: "pero juzgamos que, atendidas las condiciones modernas de la Asociación humana, sería más oportuno que el contrato de trabajo se suavizara en cuanto fuera posible por medio del contrato de Sociedad, como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas, con provecho no escaso de los mismos obreros y aún de los patronos. De esta suerte, los obreros y empleados tienen su parte en la propiedad, o en la administración, o de alguna manera participan de las ganancias obtenidas... Ahora bien, para obtener, enteramente, o al menos con la posible percepción, el fin señalado por Dios, no sirve cualquier distribución de los bienes y riquezas entre los hombres. Por lo mismo, la riqueza incesantemente aumentada por el incremento económico social debe distribuirse entre las personas y clases, de manera que quede a salvo lo que Leon XIII llama la utilidad común de todos, en otras palabras: "que no padezca el bien común de toda la Sociedad". Esta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación en los beneficios".

También los escritores católicos hicieron sentir - su pensar en el Código Social de Malinas, manifestándose - como partidarios del sistema remuneratorio, del cual nos

ocupamos, como medio de solución de la cuestión social. Su Art.3º determina: "uno de los medios de realizar la copropiedad entre capitalistas y trabajadores y, por tanto, la cogestión, es el accionariado de trabajo".

El Art.142 preceptúa "que la participación de los beneficios, en lugar de ser satisfecha en metálico, puede ser transformada en acciones de la empresa, en la que el trabajador ha colaborado. Y, a medida que se emitan las acciones de trabajo se pueden reembolsar por sorteo un número igual de acciones de capital".

De esa doctrina se trasluce que la Iglesia sustenta la idea de que la participación en los beneficios, debe implantarse no como un sistema imperativo, sino como una concesión del empresario, como medio para hacer que el trabajador se convierta en copropietario de la Empresa, mediante el accionariado obrero. Esta doctrina queda mejor explicada en las siguientes frases: "al asociar el patrono al trabajador en las utilidades de su Empresa, deja de ser, puramente, patrono, para convertirse en colaborador del trabajador; ciertamente subsiste la relación de la subordinación, pero ello es porque en toda obra común se requiere dirección y orden. El poder de mando y el deber de obediencia son, dentro de este sistema, no tanto un derecho del patrono y una obligación del trabajador, sino, mas bien, -

una necesidad de la obra en común y por ello, su existencia se justifica en beneficio de todos".

Algunos doctrinarios afirmaron concretamente, que la solución de los graves problemas que aquejan hoy a la clase trabajadora podría obtenerse mediante la implantación de este sistema, que parece fundarse en razones aparentes de justicia y equidad.

Luigi Einaudi, difundió conceptos, de una manera fácil de entender, diciendo al respecto "la participación en las ganancias no es capaz de resolver los problemas generales atinentes a la totalidad de los trabajadores; no es la solución de un estado de guerra entre el dador de trabajo y sus obreros... es el coronamiento de un estado preexistente de recíproca estima y confianza. No crea la paz social; la consolida. Es un factor de paz que se adquiere después de larga experiencia y de fatigosa educación económica. Impuesta desde fuera caldea los ánimos y los impulsa a la discordia; venida de dentro de la Empresa prepara la transformación de los asalariados en socios". Como se ve este autor pertenece a la corriente seguida por la Iglesia Católica.

Luigi De Litala es partidario de la participación en los beneficios, pues considera que dicho sistema, tiene como finalidad atenuar la lucha de clases; crear el afecto

del dependiente hacia el establecimiento, y procurar que el trabajador intensifique sus esfuerzos a favor de aquél, para que el aumento de la producción y el incremento del negocio responda a un interés suyo personal seguro y, por decir así, tangible.

Con anterioridad el tratadista Georges Bry, había señalado las ventajas que conlleva el sistema de la participación en los beneficios, poniéndolos en el siguiente orden: a) aumentar la productividad del trabajador, porque cada obrero está interesado en la prosperidad de la negociación; b) hace que los trabajadores se ingenien por el mejoramiento de los métodos de trabajo, porque también en ello radica su interés personal y de clase; c) previene los conflictos y las huelgas. Los trabajadores tienen interés en que no se entorpezca la marcha de la negociación y, en consecuencia, únicamente en casos extremos se decidirán a ir a una huelga; d) estimula y facilita el ahorro, pues los obreros que perciben un salario que les permite subsistir con su familia, podrán ahorrar, anualmente, un porcentaje de su participación en las utilidades.

Estas ventajas fueron las que sirvieron de guía a las doctrinas encaminadas a defender la institución de que ahora nos ocupamos.

Pero la propalación de la participación en las uti

lidades cambia totalmente, cuando la misma trata de implantarse en forma imperativa; pues sostienen algunos escritores que una cosa es recomendar el establecimiento de la participación en las utilidades y otra muy distinta imponerla; una cosa es considerarla como un derecho, y otra muy diferente concebir esa participación como una liberalidad voluntaria de una de las partes del contrato de trabajo en beneficio de la otra. Y que incluso aquellos que se encuentran al lado de los partidarios de su establecimiento, titubean cuando deben abordar el problema concreto de fijar la doctrina de que esa participación ha de ser impuesta coercitivamente, con el imperativo de la ley o de la norma legal.

Por eso sostiene Guillermo Cabanellas que entre las razones que justifican la participación en los beneficios, algunas de ellas son puramente efectistas, y tienen más resonancia lírica que volúmen y consistencia al análisis crítico.

En suma, sostiene dicho autor que el aumento de la producción logrado por este sistema; la paz social ratificada por el convencimiento del trabajador de que, al participar de las utilidades de la empresa, se convierte en cierto modo también en dueño de ésta; razones de humanidad, y la no menos justificada, de solidaridad social hacia aquellos

que están en situación de inferioridad; impulsos de origen ideológico y razones de conveniencia política, todo ello - se aúna para hacer procurar a los doctrinarios de la participación en las utilidades un arsenal de argumentos que - ellos califican de poderosos para arraigar ese sistema como método de remuneración.

Se pone de relieve el deseo o el propósito de hacerle saber a los trabajadores que se encuentran ligados a una obra común, que en esa obra son solidarios en cuanto a los beneficios que se pueden obtener; y hasta se llega a - afirmar como necesario este régimen por la intervención del Estado; ya que se estima que, si bien son numerosos los empresarios dispuestos voluntariamente a concederla, sería - imprescindible que el Estado lo impusiera por una razón de igualdad de reparto justo de cargas y beneficios.

En pocas materias como en esta, sigue diciendo dicho autor, se ha hecho más literatura y —¿ por qué no decirlo?— se ha abusado más de los sentimientos ingenuos, de las frases hechas sin excluir el falseamiento de la realidad en cuanto a la situación de los trabajadores y de los empresarios. Se ha estimado en tal sentido, que los trabajadores no reciben con el salario todos los beneficios que les corresponden; y que éstos deben solidarios con la empresa, a cuyo fin habrán de participar en los beneficios -

que obtengan, y que solo podrá llegarse a una evolución evi-
tando todo preconcepto revolucionario sobre la base de la
participación en los beneficios, destinando una parte sufi-
ciente y necesaria de estos para los trabajadores; con lo
cual se evitaría la explotación del trabajador por el Capi-
tal.

En último término, el mencionado tratadista expone
sus conclusiones, determinando "que así como consideramos
ventajosa la participación en las utilidades de la empresa,
convenida libremente entre patronos y trabajadores, estima-
mos que, cuando la misma se impone por la ley, puede entra-
ñar gravísimas injusticias y no menos inconvenientes. La -
injusticia parte de que existen empresas con fuertes ganan-
cias, mientras otras apenas si cubren los gastos de soste-
nimiento. El trabajador en una y otra es igual; sin embar-
go, el rendimiento obtenido resulta distinto. Esa injusti-
cia es grave si se tiene en cuenta que la relación de cau-
sa a efecto (trabajo y utilidades) no existe; por cuanto -
precisamente en ciertas empresas en que la actividad labo-
ral es mayor, los beneficios pueden ser muy inferiores, y
en otras, de tarea laboral más reducidas como ocurre en las
entidades comerciales, los beneficios son mayores. Preten-
der que la participación en las utilidades sea general, con
un fondo común distribuible a prorratio entre todos los par-

ticipantes en la actividad laboral, significa primero, desnaturalizar la institución de la participación en las utilidades y, segundo, hacer que los trabajadores carezcan de verdadero interés en acrecentar las ganancias, por dudar de la solidaridad del esfuerzo ajeno. Se trata más de un sistema de reparto, que de participación en las utilidades como recompensa a un mayor esfuerzo. En la participación en las utilidades impuesta legalmente no se tiene en cuenta la influencia mas o menos activa, del elemento patronal en los beneficios; empresas donde las actividades, el celo y la inteligencia de un solo hombre permite un desenvolvimiento próspero, pueden enfrentarse con empresas en que la dirección incapaz impide o disminuye la acumulación de beneficios; en las empresas con una actividad patronal inteligente, el director recibe una proporción de los beneficios en relación al capital invertido, pero no proporcional a su propia actividad, al acierto y celo desplegados; agréguese a eso la circunstancia de que, si de las empresas se retiran los beneficios en los años en que estos existen, sin crear la reserva necesaria, se tendrá un déficit inevitable en los ejercicios sin utilidades. Además esas utilidades se emplean normalmente en ampliar las empresas, instalar nuevas industrias, desarrollar las existentes y aumentar los fondos de reserva, con la obligatoria parti-

cipación en las utilidades, se extrae anualmente un porcentaje bastante amplio de los beneficios producidos. Esa sangría del capital, que debería invertirse en nuevas industrias o en ampliar las existentes debe repercutir a la larga en perjuicio del desarrollo económico del país".

CAPITULO II
OPINIONES EN CONTRA

Los directores del Movimiento Obrero Revolucionario, fueron los principales opositores a que cobrara vigencia la institución. Entre sus argumentos, se decía: Las ventajas que se atribuyen a la participación obrera en las utilidades son más ilusorias que reales. Cada trabajador recibirá una parte muy pequeña de la utilidad que corresponda a la comunidad obrera; esa participación no aumentará considerablemente su salario; y, en cambio, engañado por la creencia de que tiene el mismo interés que el patrono, perderá su espíritu de lucha y hará más fácil su explotación.

La participación obrera en las utilidades no hace desaparecer el sistema del salariado, ella constituye, únicamente una prestación complementaria del salario; los trabajadores no logran una ventaja eficiente, en tanto las empresas consiguen una mejor subordinación de sus trabajadores.

Por otra parte, la participación en las utilidades constituye frecuentemente un medio de reducción del salario o, al menos, tiende a impedir su elevación, lo que siempre redundará en perjuicio de los trabajadores, y como la can-

tividad que percibe cada obrero por concepto de utilidades - es insignificante, el sistema resulta una forma más hábil y económica de explotación.

En general, las organizaciones sindicales han reaccionado contrariamente al sistema; y este fenómeno se sucede en vista de la aversión de parte de los trabajadores al hecho de que desea saber el salario que habrá de percibir, tener una seguridad del cuanto; y que, reducida su intervención en la empresa, es innecesaria esa participación, - que carece de toda posibilidad de ser fiscalizada e intervenida.

Además se destaca el hecho de que la participación en los beneficios puede constituir una maniobra del empresario, para poder lograr debilitar las fuerzas de la clase laborante, y, a la larga disminuir sus responsabilidades - económicas ya que constantemente se les está exigiendo un mayor rendimiento, una intensificación en el esfuerzo para que puedan obtener una mejor remuneración; pero de cuyo beneficio el empresario sigue retirando la mayor parte.

En apoyo a esas críticas, Jacques-René Rabier, Líder del Movimiento Obrero Francés expresó; "Cualquiera sean las modalidades de la participación en las utilidades, individual, semicolectiva o colectiva, la participación en - las utilidades de la empresa capitalista moderna presenta

grandes dificultades y no resuelve ningún problema central. Expresa, en aquellas personas que, de buena fe, creen ver en ella un procedimiento para la emancipación de la clase trabajadora, una gran facultad para forjar ilusiones y, surgida de un espíritu social de buena voluntad, muestra un desconocimiento de las realidades estructurales de nuestros días... en este sentido y desde el año de 1920, resolvió - la Confédération Générale du Travail: en el sistema capitalista, la participación en las utilidades no elimina las dependencias específicas del trabajador asalariado y en muchos casos las fortifica. No transforma el presupuesto obrero: lo aumenta en pequeñas proporciones sin modificar su estructura y es, frecuentemente, un pretexto, para comprimir los salarios. La participación obrera en las utilidades no produce en el espíritu de la empresa los resultados que se esperan; mas bien serviría para agregar, en las relaciones entre trabajadores y patronos, nuevos motivos - de fricción".

Maurice Dobb, un economista citado por Mario de la Cueva, sostuvo un criterio igual al de las centrales obreras: los Sindicatos dijo, "han abrigado la sospecha de que en tales planes había otro objetivo más que era ligar al trabajador más estrechamente con una empresa determinada, liberando así al patrón de las penalidades de un contrato

Colectivo minando las fuerzas de las organizaciones obreras".

La prueba evidente de que las organizaciones obreras han acogido mal la idea de la participación en las utilidades, lo demuestra el hecho de que en los diversos países en donde se ha implantado este beneficio, no plantean con mucho entusiasmo peticiones de esta naturaleza; y en cambio, se suceden con mayor frecuencia las solicitudes que persiguen los aumentos masivos de salarios sin diferenciación alguna; y sin que tengan relación con las utilidades de la empresa.

Las doctrinas socialistas derivadas del Marxismo - se mostraron opuestas, a la implantación del sistema; argumentando que la participación en las utilidades ligaba a los trabajadores con las empresas y les quitaba valor para la lucha de clases; y esta posición es obvia dentro de las doctrinas comunistas, ya que su máxima finalidad es la destrucción de la economía capitalista, tendiente a abolir la propiedad privada sobre los instrumentos y medios de producción y la supresión de la explotación del hombre por el hombre, bajo la base de una economía dirigida en la que el Estado se vuelve propietario de todos los elementos de la producción.

El sector patronal por su parte, puso todas sus -

energías en pro de su causa, para combatir que el sistema cobrara vigencia; y así se expresaron sus representantes: la participación obrera en las utilidades ha ido siempre ligada a la intervención de los trabajadores en la dirección de las empresas; ahora bien, esta intervención no puede aceptarse, en tanto la clase trabajadora considere a la clase patronal como un enemigo.

Se exagera, expresan, cuando se afirma que existe un derecho innegable de los trabajadores a participar en los beneficios de las empresas; pues, si los trabajadores no participan en las pérdidas, mal pueden asociarse a las utilidades. Si los trabajadores persiguen en todo momento una retribución fija, inmutable no sometida a contingencia alguna, mal puede interesarles que su remuneración se integre con una participación posiblemente aleatoria sobre las utilidades de la empresa.

Por otro lado se afirma que la concesión, por parte de la Empresa, de una participación en los beneficios de sus trabajadores, debe provenir de la iniciativa empresarial, y regularse por la aplicación de fines benéficos o según motivos de caridad cristiana, cuyo cumplimiento no puede exigirse en manera alguna, compulsivamente.

La Ley ha estimado que en las sociedades se considera leonino, el hecho de que un socio solo tenga parte en

las ganancias, y no en las pérdidas; de la misma manera se ría injusto que los trabajadores gozaran únicamente de los beneficios, sin estar sometidos a ninguna clase de riesgos lo cual es contrario al espíritu del legislador.

Se crearía además una situación posiblemente irritante por la desigualdad que representa la proporcionalidad en las utilidades, que pueden ser ajenas al mayor o menor rendimiento del trabajador; y se daría frecuentemente el caso de que, fijado un régimen de retribución de acuerdo con las utilidades, se remuneraría mejor al trabajador que habría realizado menos esfuerzos que otros; pero que por contingencias ajenas a ellos, percibirían utilidades iguales o mayores que los mas sacrificados en el esfuerzo para asegurar un mejor rendimiento de donde resulta que la participación en las utilidades, lejos de ser un sistema de aplicación justa crea la posibilidad de favorecer a determinados trabajadores en perjuicio de otros. Pero lo que más es de temerse es que con ello podría llegarse a una participación innecesaria o peligrosa de los trabajadores dentro de la Empresa, hasta el grado de perjudicar la marcha normal del establecimiento al intervenir en su desarrollo económico, interfiriendo la contabilidad y la misma organización empresaria lo que haría inevitable su destrucción.

Por eso dice Paul Pic, es más conveniente establecer las primas sobre salario, porque éstos son independientes del beneficio neto de la industria, y, por consiguiente, no implican el mínimo ataque a la independencia patronal; en tanto que la participación obliga necesariamente al patrono, si no a sufrir una fiscalización directa, por lo menos a rendir cuentas a su personal.

En cuanto a las supuestas ventajas que se le atribuyen a la participación en las utilidades, no existen, - pues no es verdad que aumente la productividad del trabajo, entre otras razones porque los obreros no tienen conciencia clara de la ventaja que para ellos representa el sistema; tampoco es cierto que sea un incentivo para que los trabajadores mejoren los métodos de trabajo, pues el fenómeno no ha sido observado en las Empresas que han adoptado la Institución.

También es menos cierto, que evite las huelgas, ya que en algunos países Europeos se han efectuado varios casos no obstante que los trabajadores gozaban de este beneficio; y es más, en algunos de ellos, la huelga trajo como consecuencia la quiebra de las negociaciones.

Por último, las alegaciones relacionadas con el ahorro dependerán exclusivamente de la educación de los trabajadores; cuando exista, lo practicarán los obreros que

obtengan buenos salarios, pero, en caso contrario la participación en las utilidades no resolverá el problema.

Finalmente se destaca que el sistema de la participación en las utilidades suele ser de carácter unilateral pues resulta obligatorio para los particulares, pero no para el Estado. Por tanto las industrias privadas soportan una carga que no pesa sobre las industrias explotadas estatalmente, bien de modo directo o por entidades autónomas. La injusticia se revela patente; pues no cabe concebir que unos trabajadores tengan mayores beneficios que otros, ni tampoco que unos empresarios se encuentren en situación de preferencia con respecto a los demás.

Habíamos dicho que la participación en las utilidades se estableció como principio en algunos textos constitucionales latinoamericanos; pues bien, México es uno de ellos, quien en el Art.123 Fracción VI se consignó "que en toda Empresa Agrícola, Comercial, Fabril o Minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades". Y el Inciso IX del mismo precepto encargó a las comisiones especiales del salario mínimo la determinación de las utilidades que deben repartirse entre los trabajadores.

Pero la efectividad de dicho precepto se redujo a nada, debido a que en aquel entonces no fueron dictadas las leyes secundarias que vinieran a reglamentar el derecho a

disfrutar de esos beneficios.

Esta referencia la hacemos en vista de que los prin cipios del derecho Mexicano tuvieron el mérito de servir - de modelo a muchas legislaciones (incluso la nuestra), pues fué el primer país de América en que el Derecho del Traba- jo cobró fisonomía propia. Se explica pues, la importancia que para nuestros pueblos significa el estudio de esos - principios, ya que en ellos se encuentran plasmados los fun damentos de muchas de nuestras instituciones y aún de otras que como la participación en las utilidades, no termina de cobrar vigencia en el ámbito jurídico.

Resulta más que interesante exponer las últimas - ideas que en los años actuales han aflorado respecto de es ta cuestión en el país Mexicano, y que el Maestro Mario de la Cueva indica en su obra a que nos hemos venido refiriendo; dicho autor señala: que las grandes centrales obreras Mexicanas han modificado su antigua postura que coincidía con las opiniones del Movimiento Obrero Revolucionario y - han insistido ante el Congreso de la Unión para que se dicte la Ley reglamentaria correspondiente. "Esta actitud se afirma, es correcta y no contradice los principios fundamentales del Sindicalismo, ni aún del revolucionario. El Derecho del Trabajo contempla el presente y el futuro de los - trabajadores y persigue una doble finalidad inmediata y me

diata; por la primera procura, desde luego, la elevación - real del nivel de vida de los trabajadores en tanto la segunda finalidad es el advenimiento de un régimen más justo. La participación Obrera en las utilidades responde a la - primera finalidad, pero es probable que sea parte de un nuevo régimen. El Movimiento Obrero Revolucionario se opuso - al sistema porque creía que haría perder a los trabajadores su espíritu de lucha, pero el argumento carece hoy día de validez: Los trabajadores poseen una conciencia de clase que no tuvieron el siglo pasado y en los primeros años de éste; y este dato es aplicable al Movimiento Obrero Mexicano y, particularmente, al Europeo y Norteamericano, la - participación obrera en las utilidades declaran importantes sectores del movimiento obrero Mexicano, no hará perder a los trabajadores su conciencia de clase.

Los argumentos esgrimidos en contra de la Institución, dice dicho autor, carecen de fuerza: "la experiencia que puede ofrecerse en el Derecho extranjero no es muy grande, pero, sin embargo, es una demostración de que el sistema no es imposible. Por otra parte el argumento de las faltas de una experiencia suficiente es la negación del progreso; toda reforma social encuentra la oposición, no solamente de los grupos más reaccionarios sino también de los conservadores y moderados. Si se hubiera admitido esa doc-

trina el derecho del trabajo no se habría formado: fue el argumento que usó la Escuela Económica Liberal para oponer se al principio del Salario Mínimo y a la idea de fijar un máximo a la jornada".

"En cuanto a la crítica a la participación obrera en las utilidades, ésta se ha dirigido particularmente, en contra de una institución que se ha creído es consecuencia eneludible del sistema: la intervención obrera en la Dirección de las Empresas; pero la idea de los Consejos de Empresas, que no tuvieron éxito en la República de Weimar han renacido en la Segunda Post guerra Mundial, en las constituciones de Italia, Francia, la Alemania de Bonn y en los Estados Balcánicos y no existe motivo alguno para suponer que el mundo retrocederá nuevamente; nos parece que el renacimiento, la persistencia y la difusición de una Institución es un dato elocuente de su bondad e importancia. No obstante en el Derecho Mexicano no es posible hablar, ni de consejos de Empresa, ni de intervención Obrera en la administración de las Empresas. Sería una reforma constitucional, pero por ahora la juzgamos inoportuna e innecesaria: es inoportuna porque la educación y las cualidades de nuestros Líderes Sindicales no nos autorizan a depositar en ellos la confianza que supone la intervención obrera en la administración de las Empresas. Esa intervención por otra

parte no es necesaria y así se desprende de las legislaciones de los pueblos del Sur: la participación en las utilidades puede tomar como base los resultados de la manifestación del Impuesto sobre la Renta y, si se desea un sistema más completo, puede adoptarse la idea contenida en la Legislación del Ecuador y otorgar a los Sindicatos el derecho a denunciar las irregularidades en la manifestación del Impuesto, para que la Secretaría de Hacienda pueda sin necesidad de que intervengan los dirigentes obreros, ordenar una nueva investigación.

CAPITULO III
PRUEBA DE LA PARTICIPACION

Problema de no muy fácil solución, es la prueba de la participación en las utilidades que se presenta en los países en que ha sido adoptado el sistema. Primeramente tenemos dos cuestiones, una referente a la prueba en sí de la participación en los beneficios, y la otra derivada del importe de esa participación.

En primer término tenemos, que la primera cuestión se resuelve de conformidad al aforismo jurídico: "que el que afirma está obligado a probar; y para el caso es el trabajador el que debe demostrar que tiene derecho a percibir esa participación en virtud del Contrato de Trabajo celebrado entre las partes; o bien que se trata de una condición pactada en el Contrato Colectivo que rige dentro de la Empresa; o que este Beneficio les fue concedido voluntariamente por el patrono. En tales situaciones el onus probandi le corresponde al trabajador.

Cuando existe contrato escrito mediante el cual se regulan las relaciones de los obreros con el empresario no hay problema en cuanto a la comprobación de ese derecho, - pues bastará que el trabajador demuestre que la participación en las utilidades forma parte integrante del mismo, -

de modo expreso, sea cual sea la forma que presente; pero en las legislaciones en las cuales se admite la doctrina de la relación de trabajo, que hace presumir el Contrato de trabajo, por la prestación efectiva del servicio durante un tiempo determinado (así como lo contempla nuestra legislación), la cuestión de la prueba resulta un tanto difícil, en vista de que el trabajador, tiene que comprobar que ese derecho se otorga a todos los trabajadores que desempeñan sus labores a la orden de la Empresa de que se trate, y que esa participación se rige bajo ciertas condiciones generales que han sido fijadas de antemano por las partes.

Ahora bien, cuando la participación en los beneficios se ha pactado en un Contrato Colectivo de Trabajo, su prueba es fácil ya que únicamente el obrero deberá demostrar la existencia de esa condición en el contrato celebrado o revisado en su oportunidad, para tener derecho al disfrute de ese beneficio, debido a que todas las cláusulas que se pacten entre el sindicato y el empresario, en lo sucesivo se entenderán incorporadas de una manera obligatoria, en los Contratos Individuales que regulan las relaciones obrero-patronales.

En relación a la tercera situación o sea cuando la participación en las utilidades es concedida voluntariamen

te por los empleadores, la cuestión probatoria resulta menos ventajosa para el trabajador; así en el caso de que se plantee una reclamación de esa naturaleza, y en esas circunstancias, los voceros del Sector Patronal sostienen, que se trata de una liberalidad extracontractual, y que por ese mismo hecho no puede ser exigible jurídicamente, ya que se trata no de una participación en las utilidades, sino de una figura jurídica distinta; tal posición nos parece completamente errónea e insostenible desde todo punto de vista. Como antes lo hemos hecho notar y según la propia definición de la Institución que hemos hecho nuestra, este es siempre un derecho de los trabajadores, independientemente del acto que lo haya originado; sostener lo contrario sería desvirtuar su propia naturaleza, pues como señala Mario de la Cueva no puede ser un acto gracioso del empresario, porque aparte de que nada lo justifica, es contrario a la dignidad humana.

Lo que ocurre es que esa participación en las utilidades, se vuelve jurídicamente exigible, desde que ha sido concedida por el empresario, y creemos que para que el trabajador pueda hacer valer su derecho debe recurrir a todos los medios probatorios que le franquea el derecho del trabajo, toda vez que tales pruebas sean pertinentes.

La segunda cuestión relativa a cual debe ser el im

porte de la participación en las utilidades que corresponde a los trabajadores al servicio de la Empresa, es de presumirse que la cuantía, debe surgir de los Libros de Comercio llevados legalmente con toda la técnica contable. Para que se configure esta especie de remuneración es necesario que corresponda a una cuota determinada sobre las utilidades de la Empresa, liquidada según los resultados que arrojen los balances efectuados, y percibida de acuerdo al porcentaje convenido y en una forma constante y periódica.

Dado el carácter de la participación en los beneficios, el trabajador solo tiene derecho a ella si tales utilidades existen efectivamente; pero ocurre con alguna frecuencia en la práctica, que muchos patronos garantizan a sus trabajadores, una cierta cantidad mínima a título de habilitación por año, lo cual hace presuponer que nos encontramos ante un caso de participación en las utilidades, lo que es completamente erróneo, pues la suma garantizada es una especie de sobresueldo fijo, que se devenga definitivamente, hayan o no utilidades.

Ernesto Krotoschin (6) sostiene "que la participación en las utilidades por sí sola no otorga al trabajador

(6) Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.

el derecho de influir en la gestión de la Empresa, de modo más amplio del que le corresponde según el cargo desempeñado, ni le faculta para hacer responsable al patrono por mala gestión. En principio debe reconocerse como base para el cálculo de su participación, el balance presentado, siempre que éste se haya redactado de acuerdo con las reglas legales y usuales del comercio, en forma correcta e inobjetable. Desde luego, el dependiente puede pedir la presentación del balance, pero también ha de reconocérsele el derecho a que se exhiban los libros. Una cláusula del Contrato según la cual el trabajador renuncia a pedir la comunicación del balance y a revisarlo y a criticarlo podría convertir la participación en una mera liberalidad del patrono, semejante a la gratificación, o bien en una obligación bajo condición potestativa, y como tal nula, salvo en los casos en que la redacción del balance se rige por ciertas normas objetivas (caso de las Sociedades Anónimas). Por lo demás también la obligación del patrono relativa a la participación debe cumplirse de buena fe. El daño originado por maniobras ilícitas en la redacción del balance, engendra el consiguiente deber de indemnización. En cuanto a la impugnación del balance por parte del dependiente habilitado, la Jurisprudencia ha establecido ciertas reglas: es impugnabile el balance en cuya redacción se ha procedido en -

forma que altera las condiciones estipuladas en el Contrato de Trabajo, sin que medien razones justificativas. El dependiente también puede impugnar el balance cuando se ha visto imposibilitado de conocer la organización de los negocios del principal o de apreciar las normas o criterios con que el balance se efectuó. En cambio, no tiene ese derecho cuando el propio dependiente ha sido un factor importante en estos negocios, desempeñando por ejemplo funciones de Administrador o cuando colaboró en la preparación del balance o prestó su conformidad expresa o tácita salvo error o fraude".

Como vemos el mencionado autor, expone con claridad meridiana los casos en que el balance sirve de base a las pretensiones del trabajador; y al mismo tiempo determina en que situaciones tiene derecho a impugnarlo. Solo nos resta citar algunos casos que han sido resueltos por la Jurisprudencia Argentina:

"La negativa del patrono a exhibir los libros se juzgó como una confesión".

Asimismo se decidió "que la elevación en el balance de las amortizaciones sobre muebles e instalaciones en relación con las que se hacían al tiempo de contratarse los servicios del empleado habilitado y que obedecen a pura conveniencia del principal, no puede incidir sobre el margen.

de la habilitación".

También se estableció "que a) para calcular la habilitación de un empleado de una Sociedad Anónima corresponde sumar a la utilidad líquida que arroja el balance, - las amortizaciones con excepción de los gastos de constitución y deducir el importe que debe pagarse en concepto de intereses a las acciones preferidas; b) el concepto "Utilidades Líquidas " debe entenderse con deducción de las cargas entre las que se incluye el impuesto a las ganancias - extraordinarias y el valor de las mercaderías devueltas por inútiles; c) es admisible, y no puede ser impugnada, la reserva hecha en el balance de una partida destinada al cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley II-729. Si no se discute la existencia de la relación contractual sino solo la parte de su contenido relativa a la participación y su monto, éstos pueden ser probadas por testigos".

En este espacio, trataremos sobre las formas de como debe operar la cuestión probatoria de la participación en las utilidades, en el caso de que fuera instituida, como sistema legal de obligatoria aplicación.

A nuestro entender la comprobación de este derecho cuando ha sido establecido de conformidad al sistema que - analizamos, es donde verdaderamente se ahonda el problema y por lo tanto su solución resulta un tanto difícil.

En principio sabemos que el Derecho no está sujeto a comprobación, a menos de que se trate de dar aplicación a una ley extranjera, que mediante las reglas establecidas por el Derecho Internacional Privado, puede cobrar efectividad; pero en el caso de que se incoare una petición concreta por parte de un trabajador, apoyándose en este sistema, surge la cuestión de saber qué es lo que tiene que probarse y en qué procedimiento debe verse, para que puedan tener éxito las gestiones que se efectúen.

Naturalmente que la prueba debe verse en un juicio ordinario de trabajo el cual deberá decidirse mediante un fallo que comprenda, al ser favorable al peticionario, el monto de las utilidades que le corresponden en proporción al salario que devenga. Pero, cómo es posible que se logre este resultado en la sentencia definitiva que se pronuncie en el asunto? Demostrando fehacientemente: que es un trabajador al servicio de la Empresa de que se trate; - que prestó sus servicios en el período en que se causaron esas utilidades; el salario devengado en el período respectivo; y que la Empresa obtuvo efectivamente utilidades.

En cuanto al monto de esas utilidades, la autoridad correspondiente que conozca del conflicto, debe fallar en ese aspecto, de conformidad a la reglamentación que haya dispuesto la Ley secundaria en su caso, o en el reglamento

respectivo del precepto legal; a menos que el trabajador - haya probado en el procedimiento, mejores condiciones que las fijadas en los cuerpos legales.

En vista de esas circunstancias es que la reglamentación de ese Derecho, debe ser producto de un estudio cuidadoso y concienzudo de parte de todos los sectores de la producción, y especialmente: los aspectos económicos del - país en donde se implante; los métodos necesarios para fijarla; el porcentaje que debe otorgarse a los trabajadores; el destino de las utilidades; los procesos de producción y los costos de manufactura de los diversos productos; lo necesario para conservar su fuente; al margen de ganancia, etc.

En México como lo indica Mario de la Cueva, se sucitó un problema diferente, debido a que el principio constitucional no fue reglamentado por una Ley secundaria que viniera a determinar la forma en que debe hacerse efectivo el derecho a participar en las utilidades.

Cuando algunos obreros intentaron ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el reconocimiento de ese derecho y la fijación del Monto de las utilidades, sus esfuerzos se tornaron estériles por la falta de reglamentación - del precepto Constitucional. Y la Suprema Corte de Justicia de esa Nación decretó que aunque los trabajadores obtuvieron una sentencia declarativa fijando su derecho, y aun el

monto de las utilidades, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían fijar el porcentaje que a cada trabajador correspondiera, pues era este un asunto reservado a la ley reglamentaria de la Fracción VI del Art.123 de la Constitución Política.

Para mejor ilustración transcribimos a continuación dos sentencias en las cuales ese Alto Tribunal fijó su doctrina:

"Los trabajadores pueden intentar una acción declarativa para que se les reconozca el derecho a participar en las utilidades de una Empresa, atento lo dispuesto en el Art.11 transitorio de la Constitución conforme al cual, las bases establecidas en el Art.123 quedaron en vigor desde la promulgación de la misma, sin que la falta de reglamentación de las fracciones VI y IX del citado Art.123 puede ser obstáculo para que se les reconozca tal derecho, pues este existe independientemente de tal reglamentación, lo que solo podrá establecer la forma y términos de hacer efectiva la participación en las utilidades; tanto más cuanto el trabajador se muestra conforme en que no se dicte sentencia de condena y en esperar para hacer efectivo su derecho, a que se reglamente las invocadas fracciones, debiendo implicar el reconocimiento del derecho la obligación, por parte de las Juntas de fijar el monto de las utilida-

des, sobre el que, en su oportunidad deba hacerse efectivo aquel ya que la reglamentación de tales fracciones solo ha
brá de referirse al tanto por ciento de la participación".

Seguidamente la Corte Suprema de Justicia a pesar de ordenar que se les reconociera el derecho a percibir una participación en las utilidades, establecía a su vez, que tal derecho no podía hacerse efectivo, y en una segunda - ejecutoria, pronunciada en Amparo directo, expuso las razo
nes por las cuales no era posible ordenar la ejecución de tal derecho.

"Si bien es verdad que la Suprema Corte estableció que los trabajadores podían pedir sentencia declarativa res
pecto al derecho que les asiste para participar en las uti
lidades y que en la misma ejecutoria se estableció que si los trabajadores justificaban el monto de las percibidas - por el patrono debía, asimismo declararse que la participa
ción se refería a la cantidad comprobada debe tenerse en - cuenta que la cuestión relativa así puede fijarse el tanto por ciento que en las utilidades corresponde a cada traba
jador, individualmente considerado, es distinta; y dado los términos en que está redactada el Art.123, fracciones VI y IX de la Constitución, no es posible hacer una fijación - individual, por que el tanto por ciento que corresponda a los obreros en las utilidades debe fijarse en forma colec-

tiva, esto es para todos los trabajadores de una empresa, a reserva de que esas utilidades se reparten en proporción a los salarios que cada uno perciba, en la forma que determine los contratos colectivos o los reglamentos que al efecto se expidan; pero las juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden, respecto de cada trabajador fijar el monto que en las utilidades le corresponda puesto que a cada obrero corresponde, no un tanto por ciento en las utilidades sino una cantidad proporcional al Salario que perciba, del tanto por ciento que para todos los obreros de las Empresas - se fije y porque, además, la fijación de la participación de las utilidades no puede hacerse en forma individual, ni aun colectiva por las Juntas de Conciliación y Arbitraje - sin que previamente se haya hecho esa fijación por las Comisiones Especiales a que se refieren las fracciones VI y IX del Art.123 Constitucional".

En la actualidad estos problemas han desaparecido en vista de que el Congreso Mexicano promulgó en el año de 1964, la Ley reglamentaria.

CAPITULO IV
LEGISLACION COMPARADA

El principio de la participación en la utilidad ha sido establecido en beneficio de los empleados y obreros, en varios textos constitucionales de Latinoamérica y en varios países del Viejo Mundo; también ha sido instituido en los Códigos de Trabajo y otras disposiciones legales; y a través de leyes especiales.

CHILE.

El Código Chileno es el más completo de los que conocemos: En su Art.402 dispone que las empresas que obtengan utilidades deberán repartir entre sus obreros una cantidad no inferior al diez por ciento de las logradas anualmente y sin que esa participación pueda exceder del seis por ciento del monto total del salario de los obreros. De la cantidad que corresponda a los trabajadores por este concepto de participación en las utilidades, recibe la mitad el sindicato correspondiente para la realización de sus fines sindicales y la otra mitad se reparte entre los trabajadores, a prorrata de sus salarios y días trabajados, en la inteligencia de que únicamente participan en el reparto los obreros que huberen concurrido al 70% del número de días trabajados en el año.

VENEZUELA.

La Ley del Trabajo de Venezuela de 1936 adoptó un sistema propio: Dividió a las empresas según el número de trabajadores que ocupen y el capital que giren y fijó un porcentaje más elevado para las grandes empresas; toda negociación debía pagar utilidades, calculadas sobre el monto de los salarios percibidos anualmente por los trabajadores, porcentaje que alcanzaba hasta el doce y medio por ciento. La Constitución de Venezuela de 5 de julio de 1947 ratificó la obligación de las empresas de hacer partícipes a sus obreros en las utilidades y el nuevo Código del Trabajo de 21 de octubre de 1947 previno que el porcentaje mínimo de utilidades será de un diez por ciento.

BOLIVIA.

La Ley del Trabajo promulgada el 24 de mayo de 1939 en Bolivia adoptó un sistema distinto al que encontramos en Chile y Venezuela: La participación en las utilidades no se calcula sobre el monto real de las obtenidas por las empresas. Naturalmente que es requisito para que proceda la participación de los trabajadores que, efectivamente, obtengan utilidades las empresas. Pero la parte que corresponde a los trabajadores, según el Art.57 de la Ley, es una prima anual equivalente a los salarios de quince días de los obreros y al sueldo mensual de los empleados.

COLOMBIA.

La legislación de Colombia se aplica en cuatro tipos de empresas: En las empresas comerciales con capital de cien mil pesos cuando ocupen más de veinte trabajadores; en las empresas industriales con capital de cien mil pesos, cuando ocupen más de treinta trabajadores; en las empresas agrícolas y forestales con capital de más de doscientos mil pesos, cuando ocupen más de treinta trabajadores; y en las empresas ganaderas con capital de doscientos mil pesos, cuando ocupen más de veinte trabajadores.

Las utilidades obtenidas anualmente se aplican, primeramente, a pagar un doce por ciento de interés al capital social. De la cantidad sobrante se toma la participación obrera: La ley fijó una escala progresiva, que parte del cinco por ciento para alcanzar un veinte por ciento, on razón, naturalmente, de la importancia de las utilidades.

La parte de cada obrero es proporcional al salario devengado en el año, pero en ningún caso podrá exceder del cincuenta por ciento de dicho salario anual. La ley ordena que se consideren, además del salario, las obligaciones familiares, la antigüedad, la asiduidad en el trabajo y la eficacia y probidad. La cantidad que corresponda a cada trabajador se divide en dos partes: Una de ellas se entrega anualmente al trabajador y la otra al organismo que se-

ñale el gobierno; esta última cantidad se destina a obras de beneficio social.

ECUADOR.

La ley de 14 de diciembre de 1948 es un modelo extraordinariamente importante.

El Art.2º dispone que los trabajadores tienen derecho a un 7% de las utilidades líquidas de las empresas. Quedan exonerados, de acuerdo con el Art.5º, "los artesanos - respecto a sus operarios y aprendices".

El siete por ciento de las utilidades se divide en dos partidas: Un cinco por ciento se entrega individualmente a los trabajadores, en proporción a su remuneración -- anual total y el dos por ciento sobrante se deposita en la Caja del Seguro Social para obras de beneficio colectivo - para los mismos trabajadores.

Se trata por utilidades anuales, según el artículo octavo de la ley, el resultado de las respectivas declaraciones para el pago del impuesto sobre la renta. El Ministerio del Tesoro, a petición de los trabajadores, "puede ordenar", dice el mismo artículo octavo, "las investigaciones y fiscalizaciones que estimare convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas". En el caso de que se - compruebe una falsedad, se impone una multa que acrece la parte de las utilidades que se deposita en la Caja del Se-

guro Social.

PERU.

P.S.Narasimhan proporcionó el siguiente resumen de la legislación peruana:

"El Decreto de 3 de diciembre de 1948 se aplica en todas las empresas, cuyo capital registrado sea mayor de cincuenta mil soles y fija la parte de las utilidades que debe corresponder a los empleados y trabajadores que ocupen. Esta parte es de treinta por ciento del beneficio neto realizado cada año, después de deducir sobre las utilidades brutas un diez por ciento como interés anual del capital. La parte de cada trabajador se calcula según reglas precisas, y teniendo en cuenta el monto de la remuneración, la antigüedad, la asiduidad en el trabajo y el rendimiento. Cada trabajador recibe de la parte que le corresponde, un veinte por ciento en efectivo y un ochenta por ciento en acciones nominativas de una Caja Especial, que debe utilizar los capitales que reúna en obras de previsión social, tales como habitaciones obreras. La Caja reparte las utilidades que pueda obtener".

BRASIL.

En la Constitución del Brasil promulgada el 7 de noviembre de 1947, fueron numerosos los proyectos presentados a fin de hacer efectivo el precepto constitucional que

determinaba la participación obligatoria y directa de los trabajadores en la utilidad de la Empresa que al igual que México, como antes hemos determinado, la Institución perdió toda efectividad al carecer de una reglamentación necesaria.

MEXICO.

En el capítulo anterior tuvimos oportunidad de analizar los conceptos vertidos por la Constitución Política de México, en relación a la participación en las utilidades, y señalamos los problemas que se suscitaron en vista de que tal derecho no había sido regulado por una ley secundaria. A esta altura tenemos conocimiento de que ya se dictaron las disposiciones respectivas que vienen a determinar la forma en que se hará efectivo tal derecho; pero no nos ha sido posible indagar respecto del contenido de esa reglamentación, por no encontrarse en nuestro medio esa fuente de información, solo nos consta que su promulgación y vigencia data del año de 1964.

ARGENTINA.

En la República Argentina, la participación en los beneficios se debe principalmente a la iniciativa privada y a una tendencia generalizada como planteamiento destinado a evitar o a eludir determinados problemas de enfrentamiento con los trabajadores. Ha habido algunos proyectos de

ley destinados a implantar cual obligatoria esa participación en los beneficios; en tal sentido cabe recordar el del diputado Pereyra Rozas, presentado en 1920, que copia casi literalmente la Ley francesa sobre participación en las utilidades; en 1921, el diputado Cafferata proyectó la formación de un comité que estudiara la posibilidad de establecer la participación en los beneficios en empresas y fábricas controladas por los empleados y los obreros interesados; posteriormente, el Congreso de Economía Social, reunido en Buenos Aires en 1924, por la iniciativa del Museo Social Argentino, se pronunció por la participación facultativa en la industria privada y por la obligatoria en las empresas concesionarias de bien público o que exploten las riquezas de la comunidad.

Más pudo la iniciativa privada, a este respecto, - que las decisiones oficiales emanadas de los poderes públicos, espectaculares generalmente e imposibles de llevar a la práctica, sin contar que el sistema ha sido generalmente ajeno a las empresas estatales, cuidadosas de su patrimonio y ávidas de obtener ventajas sobre los particulares.

La participación en los beneficios existe en el contrato de aparcería y en las explotaciones agrícolas, donde origina una figura jurídica que no es estrictamente la genuina del contenido del Derecho de Trabajo. También cabe -

considerar como emparentada con esta forma de integrar la retribución laboral la disposición del Art.310 del Código de Comercio, al establecer que "no tienen representación - de socios, para efecto alguno del giro social, los dependientes de comercio a quienes por vía remuneración de su - trabajo se le dé una parte de las ganancias".

Se intentó dar estado legislativo a la participación en las ganancias al crearse el Instituto de las Remuneraciones, por el Decreto 33.302/45, con objeto de que la participación en las ganancias fuera contribución obligatoria de los empresarios, según porcentaje que habría de irse incrementando, con el 10% inicial en 1947, hasta alcanzar al 22% de las utilidades en los balances cerrados a partir de 1951. Encontró este sistema una natural oposición - por parte de los empresarios, y ése fue el motivo de no poderse llevar a la práctica.

Posteriormente, en la reforma constitucional del - año 1957, en el Art.14 bis de la Constitución, se admitió en principio la "participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección" por parte de los trabajadores.

CHECOESLOVAQUIA.

La Constitución democrática de Checoeslovaquia, en su Art.25, abrió la posibilidad para la creación de conse-

jos de empresa. Fueron creados por la ley de 24 de octubre de 1945; en su Art.24, habló la ley de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. El decreto gubernamental de 5 de noviembre de ese mismo año, reglamentó la institución.

Cada negociación está obligada a entregar anualmente, al respectivo consejo de empresa, por lo menos, un 10% de sus utilidades; el porcentaje se fija "teniendo en cuenta los resultados financieros de la empresa y las necesidades sociales de los trabajadores".

Las cantidades recibidas se destinan, por los consejos de empresa, a la realización de obras de beneficio colectivo y social, previa aprobación del organismo competente de la Confederación Unica de Trabajadores. Ese organismo, que parece ser un cuerpo descentralizado, con personalidad jurídica distinta de la organización sindical, dictó en junio de 1947, las instrucciones generales para la inversión de las utilidades obreras: Creación de fondos de socorros en las empresas que no los tuvieran constituidos; subsidios especiales a dichos fondos de socorros; creación de un patrimonio para la construcción de casas para obreros; organización de granjas, centros deportivos, piscinas, bibliotecas, hospitales y otros servicios sociales.

Una ley de 21 de julio de 1948 estableció que la -

parte que corresponda a los trabajadores en las utilidades deberá entregarse al organismo (Caja para el Fondo de Utilidades) de la Confederación Unica de Trabajadores, para que sea él quien invierta los fondos en beneficio de todos los trabajadores.

HUNGRIA.

En el año de 1949, una ley húngara creó un sistema de participación obrera en las utilidades, pero, exclusivamente, para las empresas del Estado: El porcentaje que corresponda a los trabajadores se entrega al director general de la empresa para su inversión, la que debe efectuarse, - previa aprobación del respectivo consejo de empresa. La cantidad obtenida anualmente se divide en dos partes, cuarenta por ciento para distribuirse entre los trabajadores y - sesenta por ciento para obras de beneficio social.

LA INDIA.

La legislación de la India de 1942 estableció un - sistema de arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos económicos que surjan en los servicios públicos y en - las industrias esenciales a la vida de la colectividad. Por esta razón, los tribunales de conciliación y arbitraje imponen, periódicamente, las condiciones de prestación de los servicios en las empresas mencionadas. Dice P.S. Narasimhan que esos tribunales, frecuentemente, han aceptado las deman

das obreras para que se imponga la obligación de hacer partícipe a los trabajadores en las utilidades y agrega que, no obstante la crítica de los empresarios y su insistencia en que la participación en las utilidades se considerara - como una liberalidad, los tribunales decidieron que debía juzgarse como pago del servicio recibido.

Los laudos de los tribunales de conciliación y arbitraje han producido un doble efecto: Primeramente, que - numerosas empresas hayan otorgado, en los contratos colectivos, una participación en las utilidades; Narasimhan señala el contrato colectivo de 1949 para la Tata Iron and Steel Company, que concedió un 27.5% de las utilidades netas de la empresa. En segundo término, el gobierno de la India, desde la conferencia tripartita de Delhi de 1947, está estudiando la conveniencia de dictar una ley general.

COREA.

La República democrática de Corea, promulgó el 12 de julio de 1948 ciertas disposiciones tendientes a regular la participación en las utilidades, estableciendo en el - Art.18 que los trabajadores y empleados de las empresas privadas lucrativas tendrán el derecho a participar en las - utilidades, de acuerdo con las disposiciones de la Ley.

ESPAÑA.

Las diferentes modalidades en la legislación espa-

ñola, se apartan en general, de los métodos corrientes de participación. En algunos se da el caso paradójico, de que hubiera reparto sin beneficio e incluso existe alguna disposición que expresamente reitera este hecho; otros señalan un mínimo de ganancia, que se suele estimar en el 5% del capital:

a) Una fórmula corriente es la de la gratificación en función del dividendo y proporcionalmente al salario de cada trabajador.

b) Las modalidades más corrientes en realidad no son sino un plus del salario.

c) A veces desvirtuóse el concepto de participación con fórmula de cotización para mutualismo o cajas de previsión.

d) El estímulo en la producción se advierte en el sistema implantado por las Reglamentaciones de curtido (promulgado el 12 de diciembre de 1946, Art.42 y siguientes). Se forma con intervención de la autoridad laboral unos números índices de producción, equivalentes a 100, si los rendimientos son inferiores, no se darán beneficios; si el producto llega a 120, 140, 160, 180% o pasa de esta cifra, se distribuirá el 6, 7, 8, 9 y 10% de la nómina.

e) En otras Reglamentaciones se pretende conseguir esos estímulos a través de una participación en el volúmen

de ventas (en las industrias de vidrio, corcho, cemento, - de la construcción, etc.), cuyo porcentaje oscila desde 1.5% hasta el límite del 10% del sueldo devengado por cada trabajador, al servicio de la empresa.

f) Sistema mixto de participación sobre el volumen de operación; beneficios y pagos extraordinarios, como por ejemplo en el comercio y seguros.

La primera ordenanza laboral que reglamenta la institución, lo hizo partiendo del sistema de gratificaciones proporcionales al dividendo, y al ser modificada, sigue las nuevas directrices como un salario mixto.

Algunos comerciantes madrileños también han ensayado con éxito, el implantamiento de esta nueva forma de organización económica-social, que se conoce doctrinariamente con el nombre de Accionariado Obrero, ya que tal sistema no ha sido acogido por las distintas reglamentaciones - para hacerlo coercitivamente imponible.

CAPITULO V

TEORIA DEL ACCIONARIADO OBRERO

Esta teoría fue ideada por economistas e industriales quienes con su sistema trataron de encontrar una solución al problema surgido por la ineficacia de la participación en las utilidades con percepción inmediata e integral.

El obrero debe llegar a ser copropietario de la empresa en la cual trabaja; para ello las utilidades obtenidas por su participación en la empresa, van integrando sus acciones en la misma.

El Accionariado Obrero es una modalidad de la remuneración laboral en la cual se descubre un sistema no de retribución al trabajador, sino de organización de la economía empresarial. De tal suerte que el trabajador se convierte en copartícipe de la empresa, lo cual se logra abonándole a aquél una parte de sus ingresos en efectivo y otra en acciones de la empresa, que le permitirían llegar a ser copropietario de ésta.

Los sistemas que conducen a las formaciones de esta teoría son diversos, y las soluciones encaminadas a conseguir su establecimiento, son numerosas. Un tanto que intenta llegar a él mediante la conseción voluntaria de sus empresarios, dando a los trabajadores una participación en

las utilidades de la empresa, que no se hace efectiva en metálico, sino en acciones; a su vez, otros se inclinan por la fijación del sistema, derivado del imperio de la ley; y por otro lado se busca su vigencia por medio de la Constitución de un fondo de acciones de trabajo, al que se destina una parte de las utilidades, y que se entrega a los trabajadores para con ella concretar la participación de éstos en la empresa.

Esta última solución es la que ha cobrado gran auge en todos aquellos pueblos en que han adoptado la implantación del sistema.

Pero en todo caso, ya sea que se entreguen al trabajador acciones de la empresa, o de que participe en ella por medio del régimen del Accionariado Obrero, en manera alguna puede mudar la configuración jurídica del contrato de trabajo, pues la calidad de socio de la empresa, con la de trabajador subordinado, pueden perfectamente coexistir. Los asalariados continúan desempeñando sus labores en las mismas condiciones de subordinación originada por el vínculo contractual que los une con la negociación, a la par que pasa a convertirse en accionista de la misma.

Entre las ventajas que resultan del Accionariado Obrero, se señalan: la mayor compenetración del trabajador con la empresa; la disminución de los motivos de roce entre trabajadores y patrones; así como el estímulo para un mayor

rendimiento por parte de los obreros y empleados, al difundirse entre ellos un sentido de responsabilidad sobre la marcha de la empresa, que los lleva a comprender de manera práctica y real la posibilidad de su participación efectiva en el seno de ésta.

Mientras que por otro lado, se estima que el Accionariado Obrero, acarrea no menos inconvenientes, ya que la introducción del trabajador en la administración de la empresa es perjudicial para ella; y del Accionariado Obrero al control obrero no hay nada más que un paso relativamente corto. Además se corre el riesgo de que la intervención de los trabajadores permite que se divulgue a grandes sectores interiores de la empresa, cuestiones que a veces conviene tener en secreto. Asimismo se considera ineficaz la aplicación de este sistema, para conseguir los fines propuestos, porque al trabajador no le interesa participar en la empresa y eventualmente en las pérdidas de éstas, sino a todo aquello que propenda a elevar fijamente, su salario.

También se alude a las circunstancias de que existen serios inconvenientes para encontrar una fórmula más ecuánime de distribuir las utilidades; y se dice que es inconveniente que participen en las ganancias aquellos que no lo hacen en las pérdidas.

Y por último, se sostiene que con la fijación de este nuevo sistema, puede provocarse la posibilidad de que empresarios y trabajadores se confabulen para aumentar los precios y explotar a los consumidores.

Los sistemas que se han ideado para que los trabajadores puedan convertirse en accionistas de la empresa, pueden revestir las siguientes modalidades: cuando la misma empresa les conceda una participación en las utilidades; cuando los propios trabajadores adquieran acciones con sus ahorros o con facilidades que a tal fin se les den; o bien porque se les conceda aumento en los salarios destinados al objeto de convertirlos en accionistas de la empresa; y en último término, según determinado sistema de trabajo en los que el aumento de la producción se destina a que los trabajadores participen en la empresa, o a que éstos, con trabajo extraordinario, conviertan la remuneración en acciones de trabajo.

Cuando se habla de Accionariado Obrero, lo que se trata de establecer, en el fondo, es un sistema en el cual el trabajador además de participar en el capital de la empresa, no excluya en manera alguna la posibilidad, de que esa parte del capital se encuentre sometida a los riesgos de toda negociación, y por tanto participe de las pérdidas, a cambio naturalmente de la intervención obrera en el manejo o control de los negocios.

CAPITULO VI
NUESTRA OPINION

En capítulo anterior externamos criterio en favor del establecimiento de la Participación en las Utilidades y ahora procedemos a exponer nuestros propios puntos de vista, por los cuales hemos llegado a ese convencimiento.

Si hacemos un análisis detenido sobre los argumentos que se han esgrimido, tanto en pro como en contra de la Institución, nos parecen con mayor solidez los que tratan de sostener la vigencia del sistema; agreguemos además, la firme convicción que tenemos respecto a que, la socialización del Capital, es inevitable.

Al recorrer las diversas etapas por las que ha atravezado la historia, nos encontramos con ciertos regímenes económicos, tales como el Individualismo y el Liberalismo, que dieron lugar a que se pronunciaran mayormente las injusticias sociales originando la lucha de clases; pero en la actualidad tales regímenes han perdido toda efectividad, perteneciendo únidamente al pasado.

Es cierto que el gran Capital es la base de todo nuestro sistema económico, aunque en estos tiempos ya suavizado por el Intervencionismo de Estado, que ha tratado de solventar las continuas fricciones de los elementos de la producción, mediante la creación de instituciones que

persiguen una mejor justicia social.

Pero también es cierto que la economía capitalista, si quiere subsistir, debe fortalecer sus propias bases, volviéndose más humana, reconociendo que el factor Trabajo - tiene derecho a alcanzar una existencia que esté de acuerdo con su propio ser; y para ello es necesario que comience a ceder en beneficio del otro elemento de la producción, determinadas ventajas que siempre han sido de su exclusiva pertenencia, hasta el punto de lograr, el equilibrio social.

¿Pero cómo es posible lograr este resultado?

Sabemos de antemano que las fuerzas marxistas, avanzan rápidamente hacia la dominación del mundo; cada momento, cada instante, luchan incesantemente para obtener el resultado deseado: la destrucción del Capitalismo, base de la economía privada.

Es indiscutible la urgente necesidad que existe, - de consagrar instituciones de avanzada, que traigan consigo la solución a muchos problemas que aquejan a todo el conglomerado social, y que sirvan al mismo tiempo como un dique, a las hasta ahora incontenibles fuerzas del comunismo, restándole valor a las luchas.

Y precisamente la participación en las utilidades, es uno de los tantos sistemas que cumplen a cabalidad - esas finalidades, razón por la cual estimamos que debe co-

brar vigencia en nuestro país, con carácter obligatorio, - aunque necesario fuere la reestructuración de todas las ba ses del régimen al cual nos acogemos.

No vemos porque no pueda considerarse la participa ción en los beneficios en nuestra legislación positiva; - aunque comprendemos que no puede ser una realidad inmedia ta, ya que para eso, es indispensable que se hayan salvado ciertos obstáculos que es oportuno señalar.

Nuestro pueblo es un país subdesarrollado, con una economía incipiente que se basa en una industria que empie za a tomar fuerzas, de allí pues, que si se le diera la - efectividad que en otros pueblos de este Continente, se le ha otorgado a la Institución, creemos que los sectores más reaccionarios del país, formado por el gran Capital, hui ría aterrado causando grave daño al desarrollo socio-econó mico y a la prosperidad de nuestra sociedad. A eso se debe que el Legislador de la Constitución de 1950, a pesar de - haberse inspirado en los principios que prescribe la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, celebrada - en Bogotá, al fijar el régimen de Derechos Sociales, expe rimentó temor de plasmar lo que el Art.11 de la citada Car ta dispone: "Que los trabajadores tienen derecho a partici par en las utilidades de la empresa en que prestan sus ser vicios, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y se

gún las circunstancias que determina la ley".

Seguidamente nos encontramos, ante el hecho que la realidad-ambiente nuestra, no es propicia, por ahora, para la implantación de este sistema, ya que la práctica diaria nos está demostrando constantemente, que en la mayoría de las negociaciones que operan en el país, lo que menos existe son los lazos de amistad, entre trabajadores y patronos, que hagan posible la realización de una mayor comprensión para evitar los continuos rozamientos.

Por un lado nos encontramos ante un sindicalismo, que está en manos de personas inescrupulosas, que carecen de toda preparación o capacidad, y que solo persiguen satisfacer sus propias ambiciones. No tienen ni pleno conocimiento de la verdadera función que representan; en una palabra, no pueden ni tan siquiera, llamárseles líderes, en el sentido natural de la palabra; unido al hecho de que el sector laborante jamás ha tenido conciencia de clase, que lo estimule para la conquista de sus propios derechos.

Por otro lado, tenemos al sector capitalista, con sus costumbres retrógradas bien arraigadas, que no trata de salir de ese enquistamiento en que ha permanecido a través de la historia de nuestra República: nunca ha querido reconocer el rango que le corresponde al elemento de trabajo, reaccionando siempre desfavorablemente, a toda medida

de progreso, sin advertir, que con esa actitud está acelerando su propia destrucción; no hay que olvidar que es mejor prevenir, que curar los males que nos acechan.

Una tercera posición, proviene del Estado, quien - por medio de sus gobernantes, han contribuído a ahondar las diferencias existentes entre el Capital y el Trabajo, por la ineffectividad de sus programas de gobierno, por la falta de entereza en afrontar los verdaderos problemas que se suceden, por el establecimiento de sistemas engañosos que a ninguna solución conducen, o por lo menos, no favorecen en manera alguna a los trabajadores; ya que se trata de - dar realidad a muchas cuestiones por razones políticas, única~~mente~~ para reafirmar su poder y conseguir cierta estabilidad en el gobierno actuante.

Y esta cuestión no es una invención nuestra, basta volver la mirada hacia atrás, para darnos cuenta de que todas las instituciones que han cobrado vigencia en nuestro Derecho del Trabajo, han sido producto de una plumada, y - no, del esfuerzo mismo de los obreros, quienes hasta el momento, desconocen en absoluto las penalidades y sacrificios que traen consigo las luchas sociales, lo cual, sí les habría hecho comprender el valor de sus conquistas.

Todas esas razones han contribuído enormemente, a - que el Trabajo encuentre en el Capital, a su enemigo más -

enconado, lo que hace más problemático el conseguir el equilibrio social, por lo que pensamos que es inoportuna la fijación de la participación en las utilidades, como un sistema de obligatorio acatamiento, sin antes haber logrado - al menos, la educación más elemental de las clases asalariadas, que les haga despertar el sentido de responsabilidad suficiente, que les permita reconocer la verdadera posición que les corresponde en el tinglado social, asegurándole al Capital su propia existencia.

Es por eso que nuestro Legislador no ha marchado - al ritmo de otras legislaciones, las cuales hemos tenido - oportunidad de estudiar; pero empiezan a aparecer ciertos atisbos que persiguen la reglamentación de este derecho de los trabajadores. Y así nos encontramos, conque el Anteproyecto del Código de Comercio en su exposición de motivos determina en la parte referente a las sociedades anónimas, el establecimiento de los "bonos de trabajador", manifestando que están destinados a reconocer la participación del trabajador en los beneficios de la empresa, lo cual aparte de ser un imperativo de justicia social, constituye prenda segura de armonía entre el Capital y el Trabajo; y así en el Capítulo VII, Sección B) se encuentran varios artículos que tratan de la reglamentación de esta clase de participación:

El Art.216 dice: "Cuando así lo prevenga la escritura social, podrán emitirse en favor de las personas que presten sus servicios a la sociedad, títulos especiales de nominados bonos de trabajadores, en los que figurarán las normas relativas a la forma, valor, inalienabilidad, y demás condiciones particulares que se establezcan conforme - al inciso 1º del Art.219, pero en ningún caso podrán emitirse al portador. Son aplicables a los bonos de trabajador las disposiciones de los artículos 211 y 212, en lo pertinente".

Y los citados artículos dicen al respecto: "Art. 211, para acreditar la participación a que se refiere el artículo anterior podrá expedirse bonos de fundador. Los bonos de fundador solo confieren el derecho de percibir la participación en las utilidades que expresen y por el tiempo que indiquen. No dan derecho a intervenir en la administración de la sociedad, ni podrán convertirse en acciones, ni representan participación en el capital social".

"Art.212.- Los bonos de fundador podrán ser nominativos o al portador; deberán contener: I) La expresión "Bono de fundador" en caracteres visibles. II) La denominación, domicilio, plazo, capital de la sociedad, fecha de la escritura social, nombre del Notario ante quien se otorgó y los datos relativos a su inscripción con el Registro de Co

mercio. III) El número de bono y la indicación del total - de los emitidos. IV) La participación que corresponda al - bono en las utilidades y el lapso en que debe ser pagado. V) Las indicaciones que conforme a las leyes deban contener las acciones, en lo pertinente. VI) La firma de los admi- nistradores que deban suscribir el documento conforme los estatutos.

Y el inciso 1º del Art.219 reza así: "Los bonos de fundador y los bonos de trabajador solo podrán transferir- se con autorización de la administración social, salvo que sean emitidos con carácter intransferible. Cuando los pri- meros sean al portador no necesitan autorización para ser transferidos".

Como vemos el sistema que la Comisión del Antepro- yecto de Código de Comercio ha adoptado, es el voluntario o potestativo; o sea que en nuestro ambiente es la única - manera en que actualmente se pueda basar la concesión de - este derecho, o sea por voluntad propia del empresario; pe- ro sin embargo creemos que de conformidad con lo que dispo- ne el artículo 229 del Código de Trabajo, referente al con- trato colectivo de trabajo, los trabajadores podrían plan- tear sus peticiones tendientes a que se les concediera una participación en las utilidades, promoviendo un conflicto de carácter económico con emplazamiento de huelga, pues di

cho precepto legal en su parte pertinente dispone: "Si las condiciones económicas de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir, aún antes de la terminación del plazo o de su prórroga, la revisión del contrato colectivo de trabajo".

Para concluir el estudio de nuestro Tema, expone-mos que a través de las investigaciones que hemos efectua-do en las empresas que operan en nuestro país, únicamente hemos encontrado que este principio fue puesto en prácti-ca por el Banco Central de Reserva de El Salvador, cuando todavía funcionaba como una Sociedad Anónima; habiendo ope-rado tal sistema de la siguiente manera: La Junta Directi-va, fijaba de las utilidades que había obtenido la Socie-dad al término del ejercicio, determinada cantidad, para - que participaran los empleados de la Institución, fijándo-se la cuota que le correspondería a cada empleador, de con-formidad con el salario que hubiere devengado y con el nú-mero de años de servicios.

Este estuvo en vigencia, hasta que se dicto La Ley de Reorganización de la Banca Central de la Nación, que - fué promulgada el 20 de abril del año de 1961 y publicada en el Diario Oficial N° 71, Tomo 191, en la misma fecha, - convirtiéndose en una Entidad del Estado de Derecho Públi-co.

En la actualidad, solo hemos podido encontrar que este derecho de los trabajadores a participar en las utilidades obtenidas por la empresa está siendo aplicado por una institución de crédito, la cual se rige bajo el siguiente plan:

PLAN DE PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Las personas elegibles para participar en este plan, son, sin distinción de categoría, todos los oficiales y empleados que hayan cumplido cinco años de servicio continuo con el Banco.

La participación, empezará a contar desde el primer día del mes después de haber completado sesenta (60) meses de servicio continuo.

Se considerará servicio continuo aún cuando el empleado haya estado ausente con permiso del Banco por un período que no exceda de seis (6) meses.

DE DONDE PROVIENEN LOS FONDOS PARA ESTE PLAN.

Todas las contribuciones de fondos son efectuadas únicamente por el Banco. Los empleados no contribuyen.

COMO SE ESTIMAN LAS CONTRIBUCIONES.

Las contribuciones del Banco se basan en la utilidad neta del semestre, siempre y cuando éstas excedan la

cantidad necesaria para el pago de dividendos a los accionistas.

El Banco contribuirá hasta con un diez por ciento de las utilidades netas semestrales. La contribución del Banco al fondo será efectuada tan pronto como sea posible después de finalizar el Balance Semestral.

INVERSION DEL FONDO.

Los fondos bajo este plan serán administrados por el Banco y aparecerán en su Contabilidad en una cuenta especial, no pudiendo ser utilizados para préstamos a los miembros participantes en el mismo.

Los fondos serán invertidos por el Banco en valores al mejor tipo de interés anual. Los intereses producidos se aumentarán al fondo y se invertirán en nuevos valores.

El Banco tendrá opción de utilizar estos valores para obtener créditos prendarios en el Banco Central de Reserva, a fin de poder financiar préstamos a sus clientes.

DISTRIBUCION DEL FONDO.

Se mantendrá una cuenta individual para cada participante.

Por cada contribución del Banco a este fondo se acreditará en la cuenta individual de cada participante la proporción que le corresponda basada en el sueldo que haya

devengado el participante durante el semestre o parte de éste con relación a la cantidad total de los salarios pagados a los empleados que tengan derecho de participar en el Fondo durante todo o parte de dicho semestre, incluyendo a quéllos que entraron a participar durante el semestre - así como los que participaron en distribuciones anteriores y que continuaron al servicio del Banco durante todo o parte del semestre. El participante será informado de cada crédito que se haga en su cuenta.

Estos fondos no pueden ser asignados a terceros.

ENTREGA DEL FONDO A SUS PARTICIPANTES.

Al llegar a la edad de 65 (sesenta y cinco) años - los hombres y 60 (sesenta) las mujeres, edad después de la cual no tendrá derecho a seguir participando aunque continúe en el empleo con el Banco, se entregará a cada participante su proporción en el fondo.

En caso de retirarse del empleo por razones de impedimento físico o enfermedad, se entregará al participante su parte proporcional con fondo hasta la fecha en que ocurra dicha separación.

Si el participante muriere, se entregará al beneficiario o beneficiarios que el participante nombrará en su testamento, o a sus herederos intestados, su parte propor-

cional en el fondo hasta la fecha de su fallecimiento.

En caso de retiro voluntario o despido, excluyendo los despidos por terminación del contrato de trabajo motivados por causales de terminación sin responsabilidad para el patrono, que determina la Ley de Contratación Individual de Trabajo, se entregará al participante su proporción del Fondo hasta la fecha en que ocurra éste, incluyendo la parte correspondiente al sueldo corrido del semestre en que se retire, de acuerdo con la siguiente tabla.

Participantes con menos de un año de participar en el fondo	-----	NADA
Participantes con 1 año pero menos de 2 años	-----	10%
" " 2 " " " 3 "	-----	20%
" " 3 " " " 4 "	-----	30%
" " 4 " " " 5 "	-----	40%
" " 5 " " " 6 "	-----	50%
" " 6 " " " 7 "	-----	60%
" " 7 " " " 8 "	-----	70%
" " 8 " " " 9 "	-----	80%
" " 9 " " " 10 "	-----	90%
" " 10 " o más	-----	100%

Los fondos que por algún motivo no se entregasen a un participante por haber perdido éste su derecho sobre

ellos, serán repartidos en la misma forma que se hace con las contribuciones del Banco, entre los demás participantes del fondo.

La entrega del fondo a un participante podrá hacerse en efectivo o en valores.

INALIENABILIDAD DE LOS INTERESES DEL BENEFICIO.

Los beneficios pagaderos bajo la provisión de este convenio no están sujetos de ninguna manera, a anticipos, alienabilidad, venta, transferencias, asignaciones, gravámen o embargo y cualquier intento de hacerlo así quedará sin efecto.

DERECHO DE EMPLEO DE UN PARTICIPANTE.

El simple hecho de ser participante en el fondo no le da derecho a este a continuar en el empleo con el Banco contra la voluntad de este último.