

LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LAS
UTILIDADES DE LAS
EMPRESAS

TESIS PROFESIONAL

LUIS NAVARRETE ROSAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERETARO.
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA.

1963.

No Adq H63745

No. Título _____

Clas. D348.63

N.321p

DEDICATORIAS:

A mis padres y hermanos.

A mi esposa e hijas.

Al Sr. Rector de la U. A. Q.,
Maestros, compañeros y amigos.

P R O E M I O

HONORABLE JURADO:

Hace 46 años que en el seno del Congreso Constituyente de Querétaro, después de prolongados y reñidos debates, fue consagrado, entre otras garantías sociales, el derecho del trabajador a participar en las utilidades de las empresas agrícolas, comerciales, fabriles o mineras, quedando plasmado este derecho en la fracción VI del artículo 123 de la Constitución que nos rige, satisfaciendo así el ansia de justicia de la clase trabajadora y reconociéndole, por otra parte, el derecho de ser considerada como uno de los elementos esenciales de la producción.

Por 45 años y salvo contadas y honrosas excepciones, quedó olvidada la obligación que este derecho envuelve. Por 45 años, un mandato constitucional fue letra muerta.

Tal vez, infranqueables obstáculos se habían opuesto al cumplimiento de tal precepto; tal vez, razones inconfesables, o simplemente, abulia de los legisladores.

Algunos tratadistas con fines de investigación han abordado el problema que plantea la participación de las utilidades de las empresas a sus trabajadores. Otros, líderes obreristas y patronales también lo abordaron, la generalidad de las veces, para servirse de él con fines espurios. Así, el problema no ha sido olvidado nunca, lo que quiere decir, que nunca ha perdido su importancia, aunque tampoco alcanzó a traspasar los límites de lo teórico, a pesar de que otras instituciones sociales, como el salario mínimo, la contratación colectiva, el sindicalismo, el seguro social, etc., se han visto coronadas por el éxito, que muchos no creyeron que alcanzarán.

Ciertamente, la solución tanto teórica como práctica al problema de la participación, presenta serios escollos, sobre todo en un país que como en el nuestro, no se ha superado la etapa del subdesarrollo económico, según afirman modernos economistas; en el que es proverbial el antagonismo de los trabajadores con los patronos; antagonismo que, dicen insistentemente, hace posible el florecimiento de la vida económica; en el que los dirigentes de la clase trabajadora no luchan más que por sus intereses personales, y para obtener las posiciones políticas concedidas por el régimen en turno, y en el que, los patronos, por su parte, no tienen otra mira que la de hacerse de abundantes bienes y riquezas en el menor tiempo -

posible, sin importarles las condiciones muchas veces inhumanas en que viven sus trabajadores.

Pero tal situación, no podía perdurar inalterable; el recuerdo del mandato desobedecido, el clamor de los desheredados, el temor a las luchas violentas o al conformismo, el progreso mecánico y quién sabe - que otros factores conjugados, han hecho que el problema de la participación, como medio de nivelar los factores de la producción, haya vuelto a replantearse.

Hoy, motivado por las reformas hechas a la Constitución, por la expedición de la ley reglamentaria que fija el procedimiento para hacer aplicables aquéllas, vuelve al tapete de la discusión, con mayor fuerza que nunca, el problema que la participación encierra.

Y como quiera que sea, justa o injusta la ley que establece la participación, justas o no, las normas que determinan su funcionamiento, no queda más remedio que acatarlas.

Pero también es obligado hacer el estudio que tal situación crea, para poder tener una idea más o menos cabal de lo que es la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y estar en aptitud de formarnos un juicio más o menos justo sobre tal institución.

Este es el tema de mi modesta tesis, que propongo a vuestra benévola consideración.

CAPITULO I

CONCEPTO Y SISTEMAS DE PARTICIPACION

Participar significa dar o recibir una parte de algo, tomar parte en la celebración de un hecho cualquiera.

La expresión "participación en las utilidades", usada por primera vez hacia la mitad del siglo pasado, envuelve en sí la idea de que los empresarios concedan a sus trabajadores una parte de las ganancias líquidas obtenidas por la inversión de capitales. Esta idea surgió al principio como liberalidad de los empresarios-patronos, después, como resultado de las corrientes ideológicas y presiones económicas y políticas de las clases llamadas "desheredadas" y hoy, en nuestros días, como razón de justicia social. El resorte que movió a los empresarios a conceder la participación y a los trabajadores a reclamarla, fue la insuficiencia de los salarios, aunada a las condiciones infrahumanas de trabajo.

Sistemas de carácter voluntario y obligatorio.- Desde el nacimiento de tal idea, se han venido creando en varios países, numerosos regímenes o "sistemas", para hacer posible la percepción por los trabajadores de una parte de las utilidades de las empresas, regímenes o sistemas - que se han implantado unas veces con carácter obligatorio y otras, totalmente voluntario para los empresarios.

Muchos opinan que los sistemas de participación voluntaria deben ser los únicos existentes, por ser los que pueden adecuarse en todo momento a las exigencias tanto de los trabajadores como de las empresas, buscando siempre el beneficio de ambos, pero que, aceptados por los patronos tales sistemas y fijadas sus bases, con o sin consentimiento de los trabajadores, de voluntarios se convierten en obligatorios, pudiendo así los trabajadores reclamar siempre su cumplimiento.

Para la implantación de los sistemas de uno y otro carácter, se han adoptado una gran diversidad de normas, muchas veces contradictorias, pero siempre han conservado algo en común: el deber que tienen los empresarios de dar una parte de sus ganancias a sus trabajadores, cuando los salarios de éstos sean insuficientes para satisfacer sus necesidades propias y las de su familia, descartando así toda idea de caridad mal entendida.

El eje material sobre el cual giran todos los sistemas de participación en las utilidades, lo ha sido el "dinero", y para lograrlo se han empleado medios que no siempre han resultado idóneos; o se ha hecho a un lado, todo lo que no sea recibir dinero o darlo, sin tomar en cuenta'

que la participación se traduce en mutua colaboración de los factores de la producción, en fuente de ahorro para el trabajador, y admirémonos, en una nueva fuente de ingresos para la empresa, un paso hacia la solución pacífica de los conflictos económicos y tal vez, la primera etapa para una reestructuración de la actual vida económica y social. Estas ideas constituyen el fin principal, el más elevado, el fin intrínseco de la participación, y la obtención del dinero es, más bien, el fruto del fin principal.

Cuando únicamente se ha prestado atención a la participación material, lo exiguo de ésta, hace que sea desdeñada por los trabajadores; y cuando se ha logrado imponer una participación no exigua, y a veces por encima de lo justo, la empresa participante se ha visto obligada a desaparecer, por ello la repudian también los empresarios.

Así pues, es de primordial importancia la participación material, pero no es la única que debe tomarse en cuenta. Por esto, en su corta historia, la participación en las utilidades tan pronto ha sido considerada como la panacea para acabar con multitud de problemas de toda índole, como el más sonado fracaso en la historia de la vida económica. Pero a pesar de todo, el sistema de la participación sigue ganando defensores e implantadores.

Factores que favorecen su implantación.- Después de la última gran guerra y por la constante automatización de la empresa; por el desarrollo de instituciones obreras como las ya mencionadas; por el adelanto en materia fiscal y contable, que da la pauta a seguir para justipreciar la proporción con que el empresario debe participar sus utilidades a los trabajadores; por los ataques del socialismo y del comunismo contra el régimen liberal individualista que han provocado que este último corrija vicios trascendentales de su actual organización y por el avance de las ideas de la Iglesia Católica expuestas habilmente por sus Pontíficos, sin contar con el alto grado de industrialización de muchos países y el bienestar económico en que se encuentran la mayoría, la participación se ha visto favorecida, para su implantación, en todos los países del mundo capitalista.

Pero sobre todos estos factores se encuentra predominando una principalísimo: el afán de renovar la estructura de la empresa moderna, suprimiendo el antagonismo existente entre las clases trabajadora y empresarial, por la colaboración y ayuda mutua. El trabajador recibirá un trato de humano, el patrón verá aumentada la producción tanto en cantidad como en calidad. Este afán de renovación obedece a que se ha comprobado que no

puede darse una empresa perfecta económicamente hablando, aún con la mejor maquinaria y la mejor organización técnica, sin una organización social del personal laborante que, por sí, haga posible una estrecha colaboración, en todos sentidos, con la empresa.

En fin, el mundo económico parece darse cuenta que el problema de la producción no es exclusivamente técnico, sino también humano y que también en este sentido habrá de resolverse.

Entonces, el sentido colaboracionista de la participación hace que se beneficien tanto los trabajadores como los empresarios, pero no se agota ahí, sino que viene a corregir el injusto reparto que se hace de las riquezas del país, riqueza que estando formada con el común de actividades laborales aplicadas a los bienes materiales, es saneada en forma definitiva con un reparto equilibrado, redundando en beneficio de la economía general no sólo en un plano nacional, sino en el internacional.

Contrato de trabajo y contrato de sociedad.- Planteado el problema de la participación sobre una base de colaboración, surge otro problema: si el contrato de trabajo por el sólo hecho de la participación, deja de serlo, para convertirse en un contrato de sociedad, o cada uno conserva sus caracteres específicos. Es decir, si las relaciones obrero-patronales, por la participación, dejan de serlo para transformarse en relaciones "affectio societatis".

Pero, qué es el contrato de trabajo y qué el de sociedad?

Se define el primero como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, mediante su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida". De donde se deriva que los caracteres que constituyen el contrato de trabajo son: la prestación de un servicio, la autoridad que tiene el patrón sobre el trabajador y el salario.

Es además sabido que para que haya lugar a un contrato de trabajo no necesariamente tiene que haber concurso de voluntades y no sólo sino que puede darse tal contrato aún contra la voluntad del patrón.

El contrato de sociedad es aquél por el que dos o más personas se unen recíprocamente y en la medida de su voluntad, para la realización de un fin común. Se señalan también como elementos de este contrato, la necesidad de aportaciones de los socios y la vocación a las ganancias y a las pérdidas.

Elemento esencial de este contrato es la "affectio societatis", que significa que debe haber entre las partes que se unen, una igualdad tal, que los haga encontrarse en un mismo plano; cuando no sea --

así, cuando unos ordenan y otros obedecen, cuando unos se contentan con tener una renta fija o una remuneración mientras otros arriesgan su capital en una aventura económica, falta una verdadera comunidad entre ellos, falta la *affectio societatis*.

Luego es realmente la intención de los contratantes, la que hace posible la distinción entre el contrato de trabajo y el de sociedad; en aquél, las partes se obligan a un cambio de prestaciones, en éste, hay un trabajo en común; por el primero, el trabajador queda subordinado al patrón, en el segundo, las partes tienen iguales obligaciones y derechos.

Analizando, por ejemplo, el contrato de trabajo de un gerente que recibe parte de las utilidades y el de sociedad en los casos en que uno de los socios lo es por aportar sus servicios, encontramos que son análogos los elementos materiales de uno y otro: obligación de prestar servicios, desempeño de funciones de dirección, subordinadas a los órganos jerárquicamente superiores en el caso del gerente, y a la asamblea de socios en el del socio industrial; y remuneración a base de utilidades que, en el caso de este último, puede comprender una cantidad fija a título de alimentos, independiente de la parte de las utilidades que le corresponda. La única diferencia entre estos dos casos, es el propósito de las partes de celebrar, en uno, el contrato de trabajo y, en el otro, el de sociedad, o sea, la "*affectio societatis*".

El maestro Mario de la Cueva cree que el verdadero punto que separa "nitidamente" al contrato de trabajo del de sociedad, lo es el de la subordinación en que se encuentra el trabajador, en el contrato de trabajo. Se expresa así: "Nos parece que, independientemente del intercambio de prestaciones, el criterio de la subordinación separa nitidamente a las dos figuras jurídicas: Supongamos que al constituirse la sociedad, uno de los socios es el capitalista y el otro el industrial; si por virtud del pacto social, ambos socios tienen los mismos derechos y si la administración y dirección de la sociedad debe decidirse, bien por el socio industrial o por los dos socios de común acuerdo, estaremos en presencia de un auténtico contrato de sociedad. Pero si, por el contrario, la actividad del llamado socio industrial está subordinada al socio capitalista, tendremos un contrato de trabajo y sólo aparentemente un contrato de sociedad".

Luego, si el sistema de participación no constituye de por sí una sociedad, es perfectamente compatible con el contrato de trabajo. Si, en cambio, la participación se combinara con la dirección y propiedad de la empresa, el contrato de trabajo sería seguramente, substituído por -

el de sociedad, pero mientras esto no suceda, el contrato de trabajo seguirá siéndolo a pesar de la participación.

Antes de pasar al siguiente capítulo, es conveniente decir que la participación no es, ni puede compararse, con las primas de producción, pues éstas son complementos del salario que tienden a estimular el esfuerzo del trabajador, a base de un interés personal ajeno por completo a la utilidad de la empresa, con la consiguiente fatiga excesiva del trabajador, con perjuicio directo de su persona; por esta razón y con toda justicia se señala a las primas de producción como una forma de explotar la necesidad del trabajador. Por otra parte, las primas de producción perjudican a la producción misma, no sólo en cuanto a la calidad, sino también en la cantidad, ya que ambas tienden a decrecer cuando se acumula la fatiga. De aquí la importancia del distingo entre tales primas y la participación en las utilidades.

Sentadas las bases sobre las que descansa la institución de la participación, pasemos a estudiar los factores que hacen posible su desarrollo.

CAPITULO II

GENERALIDADES DEL SISTEMA

La participación como complemento del salario.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es una forma complementaria de remuneración, que no debe substituir al salario, sino completarlo de una manera equitativa, proporcional, adecuada, util, justa y general para todos los trabajadores y para todas las empresas.

Decimos que no debe substituir al salario, porque si éste es la retribución que debe percibir el trabajador por ceder a otra persona el producto de su trabajo, o el resultado de su esfuerzo, y tal retribución debe asegurar la satisfacción de las necesidades vitales y proporcionar aunque sea en mínima escala, los placeres honestos propios y los de su familia o, por lo menos, asegurar las mínimas exigencias que requieren para vivir como personas humanas, es claro que el salario, así concebido, no puede estar sujeto a las contingencias de la empresa, como si las utilidades y su participación, sino que debe ser fuente segura de ingresos para el trabajador, por lo que no puede ser substituido por el régimen de la participación. De tal manera que si la participación substituyera al régimen del salariado, cabría la posibilidad de que si la empresa no tuviese ganancias que repartir, el trabajador, sin salario y sin participación en las utilidades, quedaría en el más completo estado de abandono, lo que a todas luces resulta injusto.

La participación únicamente viene a suavizar, en cierto modo, la rigidez del contrato o relación de trabajo, haciendo elástica, amplia y equitativa, la remuneración total que el trabajador debe percibir por el esfuerzo prestado.

La participación, de igual manera, deberá ser complemento de las prestaciones sociales que, bien por disposición de la ley o bien en forma voluntaria, conceden los patronos a sus trabajadores, como las gratificaciones, las compensaciones, etc.

El patrono debe pagar la participación.- Muy importante es el que las empresas cubran el salario y demás usuales prestaciones, aunadas a la participación de utilidades, sin que tales gastos o erogaciones tengan que repercutir sobre los precios existentes en el mercado y autorizados por la ley, por el simple hecho de la participación; de otra suerte, el que pagaría la participación concedida, sería el consumidor, formado en su mayor parte por trabajadores, los que así, en nada resultarían beneficiados. La participación debe recaer por esto, no en los gastos de la

empresa, sino precisa y únicamente en las utilidades, en las ganancias líquidas de la empresa, en las que hasta la fecha ha recibido el patrón.

De lo anterior se deriva que la participación debe darse, sólo cuando, por medio de balances realizados al fin de cada ejercicio, se conozca exactamente la utilidad líquida; y no sólo eso, sino que tales balances sean aprobados por quienes deban hacerlo.

El que la participación se dé al final de cada ejercicio trae en consecuencia que el trabajador adquiriera la noción de lo que es la utilidad. Si la utilidad se fijase al tanto, se correría un doble peligro: el de que la empresa concediera al trabajador una mayor participación de la que le correspondiese, en su único perjuicio, o el de que al tratar de corregir su desacierto, al tratar de ajustar la participación a la realidad de las ganancias, el trabajador pierda por ello, todo interés en la participación. Y no solamente evita peligros sino que acarrea ventajas como la de que la participación dada en una sola partida, la hace más atractiva por haberse acumulado y ser el total más apreciado y la de que los trabajadores, grande o pequeña la participación, pero sabiendo que es el fruto logrado al través de un ejercicio social, se preocupen por agrandarla en los ejercicios siguientes, desempeñando mejor la actividad encomendada, para su propio beneficio e indirectamente, para el de la empresa.

Otros caracteres.- La participación debe beneficiar a todos los trabajadores de la empresa, aún los eventuales y los de nuevo ingreso.

La participación debe guardar una proporción directa con el total de utilidad, es decir, a mayor utilidad, mayor participación. Esto sin perjuicio de que determinadas industrias que para su mantenimiento necesitan de un alto porcentaje de ganancias, se vean afectadas en proporción menor que las que no lo necesitan.

Por cuanto ve a la empresa, y tomando en consideración la gran variedad de industrias existentes, habra de hacerse primero una clasificación para que agrupadas, según la actividad a que se dediquen, concedan un mismo porcentaje de utilidad todas las pertenecientes a una misma rama industrial. Esto evitará una desleal competencia entre unas y otras, con las consecuencias inevitables de alteraciones en el precio de sus productos y, el engrandecimiento de unas en perjuicio y detrimento de otras.

Bien puede suceder que industrias dedicadas a la misma actividad tengan que efectuar mayores gastos, motivados por ejemplo en la lejanía de su mercado consumidor, la lejanía del lugar de origen de las materias primas, etc., gastos que se traducen en una disminución de utilida-

des y que sin tomarse en cuenta a la hora de fijar el porcentaje, las colócaría en desventaja con sus similares. En este caso y otros análogos, el porcentaje a distribuir, será por consiguiente menor que las que no tienen que efectuar tales gastos.

Atendiendo al principio de la desigualdad humana, que no nos toca analizar, el trabajador debe percibir individualmente su participación, de acuerdo con su capacidad y empeño para desarrollar la actividad encomendada. Para ilustrar este punto, citamos a James F. Lincoln, quien en su obra Incentive Management propone un método de organización industrial en el que el trabajador sea recompensado "por todas las cosas beneficiosas que haga o castigado si no actúa tan bien como los demás en todas esas mismas cosas". O sea, el individuo será recompensado en proporción directa a su contribución al éxito de la empresa. Por supuesto que también deberá tomarse en cuenta la antigüedad, honradez y probidad del trabajador, así como el total de días que laboró para la empresa en cada ejercicio, y su remuneración por el puesto o cargo a desempeñar.

Hay otros factores que deben tomarse en cuenta para la determinación del porcentaje distribuable, factores que en el caso de que se apliquen con mala fe, pueden hacer nugatorio cualquier sistema de participación, y que son: la necesaria reinversión de capitales, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país y las condiciones generales de su economía.

Por cuanto ve a la necesaria reinversión de capitales, reinversión que está sujeta únicamente a la voluntad del dueño del capital, es sumamente difícil determinar cuándo y cuánto hay que reinvertir. Para que además de beneficiarse por ello el patrón-capitalista, se beneficie, por supuesto, la economía del país, y todavía más difícil obligar al capitalista a invertir o reinvertir contra su voluntad. Pero el peligro no está ahí, sino en la posibilidad de que aduciendo la necesidad de reinversiones de capital, se niegue de plano, el derecho al trabajador de participar en las ganancias obtenidas por la empresa. Qué se diría de un régimen económico en el que por ser de urgente necesidad la reinversión de todas las utilidades de todas las empresas, se obligara a los capitalistas a reinvertir el total de sus utilidades y se suprimieran para la clase trabajadora las prestaciones sociales que se les conceden y se redujese al mínimo su salario? Por otra parte, nadie discute que el capitalista tiene el derecho de recibir una parte de sus utilidades ajena por completo al régimen de participación, de reinversión, fiscal, etc., para que haga con ella lo que mejor le convenga, en justa proporción con el riesgo corrido,

y en justa reciprocidad con la remuneración del trabajador que no está sujeta a las contingencias normales de la empresa.

Atendiendo a la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país y a las condiciones generales de la economía del mismo, factores éstos que son conclusiones del primero, sólo diremos que es válido lo dicho anteriormente para éstos lo que se dijo de aquél, agregando tan sólo que el desarrollo industrial de un país, no está encomendado a sólo los capitalistas, sino a todo poseedor de la riqueza nacional, de la renta nacional, de las materias primas, de los capitales y del trabajo y que si la participación viene a aumentar la riqueza material de la clase trabajadora y le dá mayor poder de consumo, ayuda por ello al desarrollo industrial, pues que hará que las empresas perciban más utilidades que pueden reinvertirse para fomentar ese desarrollo.

Una frase del Constituyente Heriberto Jara, sintetiza el que los trabajadores no deban ayudar al desarrollo económico de un país, cuando por ello se vean menoscabados sus derechos: "si el aparente progreso de una nación se va a obtener con el sacrificio de las masas trabajadoras, dice el mencionado Jara, maldito sea el progreso".

Podemos ya definir la participación, para concluir con este capítulo, diciendo que es una modalidad del contrato de trabajo basada en la mutua colaboración entre patronos y trabajadores, que atribuye a éstos una parte proporcionalmente directa de las utilidades de la empresa, a título de remuneración adicional al salario y a las demás prestaciones que usualmente da la empresa a sus trabajadores.

CAPITULO III

LOS PRINCIPIOS DE LA PARTICIPACION

Su importancia.- En las legislaciones del Trabajo se ventilan problemas de elevado valor social, familiar e individual. Problemas que se rozan con la justicia. Entre ellos está el problema de la remuneración debida por el trabajo prestado, un problema de justicia.

Importante es el estudio de las condiciones de hecho que presentan cualesquiera regimenes de remuneración, pero importa más conocer sus fundamentos teóricos, el espíritu que los anima, las razones que lo sustentan. Cuando tales razones nos sean conocidas, podremos entonces decir si defendemos o atacamos a unos o a otros regimenes de remuneración al trabajo, si son justos o injustos, si pueden o deben ser susceptibles de mejoramiento, si debe pugnarse por tal mejoramiento.

Si únicamente se atiende al estudio y conocimiento de las cuestiones materiales, el estudio de los problemas sociales se hace incompleto, defectuoso e imposible; cuando quien solamente se atiende al cumplimiento material de una fórmula legislativa, pecará muchas veces por exceso o por defecto y, en todo caso, le parecerá tiránica, todo por desconocer los principios que tuvo en cuenta el legislador al dictarla.

El trabajo, deber primario y natural.- Hablar de la remuneración del trabajo, obliga a exponer, así sea a la ligera, lo referente al problema del trabajo.

Cuando el Creador puso al hombre "en aquel paraíso de delicias para que lo cultivase y guardase", instituyó el trabajo e hizo al hombre colaborador suyo en la obra de la creación. Fue entonces ley primaria el deber de trabajar.

El trabajo, por su parte, rinde frutos que el hombre necesita para sustentar la vida, y el sustentar la vida es otro deber primario natural, que no hay más remedio que cumplir; verdad es que no se siente la necesidad de trabajar hasta que se siente la necesidad de sustentarse; y por eso, los que nacen en bienestar y abundancia de riquezas, se creen sin aquella obligación, pero la necesidad de trabajar no es la esencia, sino la consecuencia de la obligación. No se hizo el trabajo porque había necesidades, sino que las necesidades nos recordaron la obligación de trabajar. El trabajo pues, tiene un origen espiritual, es, según palabras de León XII, "un deber sagrado y fundamental".

Así mismo, el trabajo dignifica, no envilece como creían los griegos y romanos, de ahí el acerto con que el Fuero del Trabajo de España define al trabajo: "expresión fecunda del espíritu creador del hom-

bre y uno de los más nobles atributos de jerarquía y honor".

El problema de la remuneración. Teorías para resolverlo.- El hombre, en la medida en que se fue civilizando, creó lo que llamamos -- la división del trabajo y, en igual forma, creó el concepto de retribución o remuneración, por el trabajo prestado. Para retribuir este esfuerzo, se han llevado a la práctica varios sistemas de remuneración, sustentadas por diferentes teorías.

I.- La teoría del "hombre-máquina".- Establece que el --- hombre, por su trabajo, debe percibir como retribución, lo necesario para reponer las fuerzas perdidas. Argumenta así: Una máquina no necesita para rendir esfuerzos, más que el capital necesario para su funcionamiento, --- cuánto cuesta por día? cuánto necesita el hombre para alimentarse en un -- día de trabajo?. Eso, pues, sea su salario. Y que no pida alimentos finos, que las máquinas funcionan con combustibles baratos. Si la máquina se descompone, habrá que gastar en su reparación; si el hombre enferma o muere, ' habrá muchos que quieran reemplazarle.

Tal es la teoría lisa y llana, en la que el hombre y su - valor queda por bajo del de la máquina, ni siquiera llega a la máquina.

II.- La teoría del "rendimiento".- Supone una igualdad -- entre lo que el obrero da y lo que por concepto de salario percibe. Considera la justicia ~~seca~~ conmutativa; pero olvida la justicia social. Si el trabajo fuera una mercancía y nada más, esto es, sino fuera trabajo humano, obra de una persona, revestido de la dignidad humana, esta teoría podría - ser exacta. Pero el trabajo es, como ya dijimos, algo esencialmente personal y humano; y la justicia social se apoya y se basa en la dignidad perso-nal humana, atendiendo al bien de la sociedad; por tanto, la teoría del -- "rendimiento", infringe la justicia social.

III.- La teoría del "producto íntegro del trabajo".- Esta teoría seguida por los socialistas, niega que el capital produzca, que sea un factor productivo de riqueza, pretendiendo entonces que el trabajador'- se adueñe del producto total de la venta de los productos. Esta teoría --- desconoce pues, al capital, como factor de la producción, cosa que no puede admitirse.

Estas teorías mencionadas pretenden cimentarse en la doctrina de la libertad de contratación en la que por virtud de un contrato - celebrado por conveniencia de las partes, es no solamente válido, sino justo. Pero no puede fundarse la justicia de un contrato en sólo la forma, -- prescindiendo del contenido: la justicia no está en lo externo, sino en -- lo interno y sustancial de las cláusulas del mismo.

IV.- La teoría del "salario justo".- La teoría cristiana se funda en lo que hay de cristiano en el contrato del salario: esto es, - "la justicia". Por tal razón, a esta teoría se le conoce con el nombre de: "Salario Justo".

(Hay que advertir que la justicia es un concepto moral y que por tanto, tiene entrada en los conceptos económicos y en todas las acciones humanas).

Sostiene esta teoría, por voz del Pontífice Pío XI que, "el trabajo no se puede valorar justamente ni retribuir proporcionalmente, si no se tiene en cuenta su naturaleza social e individual". "Al determinarse la remuneración, la justicia exige que se mire si, a las necesidades individuales de los trabajadores y a sus responsabilidades familiares, pero también a las condiciones de los organismos de la producción, en los cuales los trabajadores ejercen su actividad y a las exigencias del bien económico público".

Entonces, Pío XI asigna a la justicia del salario estos dos elementos: la justicia conmutativa que atiende a la igualdad en el dar y recibir y la justicia social, que mirando siempre al bien común, atiende a que el obrero viva como persona humana, con dignidad, y al propio tiempo se beneficie el bien común. Por consiguiente, no puede desentenderse ni de la subsistencia digna del obrero y su familia, ni de la situación de la empresa, ni del bien común en general.

Un régimen de retribución que se ajuste a tales preceptos de justicia, será por consiguiente, justo.

Posible convivencia del régimen del salario justo con el de la participación.- Ahora bien, se pregunta, si el salario es justo, no tiene porque adicionarse con el régimen de participación en las utilidades, mucho menos si se piensa que tal remuneración está completada con prestaciones sociales justas.

Contestaremos con palabras de Pío XI, que dice expresamente: "Los que condenan el contrato de trabajo como injusto por naturaleza y dicen que, por esta razón, ha de sustituirse por el contrato de sociedad, hablan un lenguaje insostenible e injurian gravemente a Nuestro Predecesor, quien no sólo admite el salario, sino aún se extiende largamente explicando las normas de justicia que han de regirlo". En seguida, el venerable Pontífice continúa: "Juzgamos que, atendidas las circunstancias modernas del mundo, sería más oportuno que el contrato de trabajo se suavizara algún tanto en lo que fuera posible, por medio del contrato de sociedad, - tal como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas, con no escaso pro-

vecho, así para los obreros, como aun para los mismos patronos. Así es como los obreros y empleados llegan a participar, ya en la propiedad, ya en la administración, ya en una cierta proporción de las ganancias logradas.

Como se ve, las palabras papales dejan clara y definida esta cuestión: el contrato de sociedad no puede substituir al contrato de trabajo pero éste, sí puede ser completado con algunas normas del contrato de sociedad, para suavizarlo.

La pregunta obligada es ahora: ¿por qué o en qué va a suavizar el contrato de trabajo, el de sociedad?

Diremos en primer término que la rigidez del contrato de trabajo hace a veces imposible que la remuneración se apegue a las bases de justicia que deben regirlo, pues que las necesidades del obrero y su familia, el costo de los productos para asegurar su subsistencia, el estado económico de la empresa y en general el bien común, son de una variedad increíble. Todas estas circunstancias son elásticas, cambiantes y en cambio el salario es el mismo, por lo menos durante un tiempo fijo y determinado, sin que sea posible variarlo.

El contrato de sociedad, por medio de la participación, haría que la remuneración total del trabajador participante en las utilidades de la empresa, fuera variando al igual que las condiciones de los medios de vida.

Por otra parte, por el carácter de sistema mecánico, el salario se desentiende la mayor parte de las veces de la dignidad personal del trabajador y fácilmente trata a éste como una simple cosa, al servicio del capital. Por el régimen de la participación se restablece al trabajador a una situación de dignidad, como cooperador en la labor de la empresa, -- reconociéndole y respetándole ese carácter al atribuirle una parte de las utilidades realizadas con su concurso.

Por la participación, se puede tomar asimismo, un elemento ya señalado por Pío XI, la situación económica general de la empresa.

En efecto, el salario justo no puede sobrepasar dos límites: que sea tan bajo que no alcance para atender a las necesidades normales del trabajador y su familia, ni tan alto que ponga a la empresa en peligro de desaparecer. Si se sobrepasan tales límites, indefectiblemente -- vendrán la huelga, el paro o el cierre definitivo de la empresa. Por la participación de las utilidades, elemento del contrato de sociedad, se hace posible, en cierto medida, que tales conflictos no se presenten, pues -- que se concederán menores o mayores participaciones, según las utilidades de la empresa, según su situación económica, y los trabajadores dándose --

cuenta de tal situación, no podrán sentirse molestos por las contingencias de la empresa que les fueran perjudiciales, ni podrían, malamente, plantear conflictos del orden económico.

La justicia en la distribución de las utilidades.- Si la producción de las riquezas es una obra común a todos los que realizan una actividad laboral, ya sean capitalistas, ya trabajadores, cada uno merece su parte en los resultados que se obtengan.

Contrarios y completamente falsos son los principios por los cuales se ha sostenido que al capital corresponden todas las utilidades, dejando apenas a la clase trabajadora lo indispensable para reponer sus fuerzas o que, todo el producto, deducción hecha de la parte que exigen la amortización y reconstitución del capital, pertenece de pleno derecho a los trabajadores.

Pío XI en su magistral Encíclica "Quadragesimo anno" afirma que, de acuerdo con el fin señalado por Dios a la economía, es necesario que los bienes por ella producidos se distribuyan entre las distintas personas y clases sociales, según las normas obligatorias del bien común. "Esta ley de justicia social -dice- prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación en los beneficios". De donde el Papa deduce que tal ley resultaría violada no sólo si los ricos quisieran hacer "que todo rinda para ellos y nada llegue al obrero", sino también cuando los trabajadores "todo lo quieren para sí, por ser producto de sus manos". Y concluye diciendo: "Es completamente falso atribuir sólo al capital o sólo al trabajo lo que ha resultado de la eficaz cooperación de ambos; y es totalmente injusto que el uno o el otro, desconociendo la eficacia de la otra parte, se alce con todo el fruto".

El principio legal.- Las riquezas materiales de un país deben ser distribuidas con justicia y equidad, de tal manera que no queden en unas pocas manos, en detrimento de muchas, y conculcando el bien común. Cuando voluntariamente no se haga una justa distribución de las riquezas, El Estado, subsidiariamente y en virtud de la facultad supraordinadora e inspiradora en las verdaderas necesidades del bien común, puede, o incluso debe establecer las normas que hagan posible "una distribución equitativa de la riqueza pública". (Constitución Mexicana, Art. 27).

Luego, si la participación de las utilidades viene a contribuir a tal retribución equitativa de las riquezas, es facultad y deber del Estado, implantar tal institución.

CAPITULO IV

HISTORIA DE LA PARTICIPACION

Leclair y sus seguidores.- La realización que de la idea de participar a los trabajadores en las utilidades de las empresas, llevó a cabo en el año de 1842, el industrial Jean Leclair, en una fábrica de su propiedad de Yonno, Francia, señala el principio de lo que después habría de llamarse "sistema de la participación en las utilidades".

Leclair, ante la situación que le presentaban sus trabajadores, que percibiendo bajos salarios, no producían lo suficiente, dentro de los límites fijados y requeridos para la buena marcha de su negociación, experimentó que conceder una parte de sus utilidades a sus trabajadores, para que además de llenar las deficiencias de su salario, les sirviera de una nueva fuente de ingresos y ahorro, era un estímulo tan poderoso, que hacía mejorar la producción considerablemente, tanto en calidad como en cantidad, beneficiándose en consecuencia, tanto los trabajadores, como la empresa y el mismo consumidor.

A pesar de la bondad de la idea de Leclair, la generalidad de empresarios-capitalistas la rechazaron enérgicamente; pero ya la idea se encontraba difundida, no sólo en Francia, sino en varios países europeos, de tal manera que, aunque pocos relativamente los que la implantaron, hicieron posible su perpetuación.

En 1891, el Parlamento Francés estudio un proyecto de ley en el que se declaraba como un derecho de la clase trabajadora, el participar en las utilidades de las empresas, proyecto que no pasó de ahí, por la oposición de los capitalistas, aún de los que defendían el régimen de la participación, al argumentar que si la idea de participar era buena, debía al espíritu de colaboración que despertaba entre los trabajadores, y considerar, infundadamente, que el decreto por el cual se obligara a conceder la participación, acabaría con tal espíritu de colaboración, substituyéndolo por una simple obligación para las empresas, lo cual no tenía nada de beneficioso.

71 años después del nacimiento del sistema de participación y según datos arrojados por una estadística levantada a tal efecto, existían 114 empresas en Francia que concedían a sus trabajadores una parte de sus utilidades; 136 en Inglaterra (en este país se implantó el sistema en el año de 1860); 30 en Alemania, 25 en los Estados Unidos y cerca de 40 entre Suiza, Bélgica, Italia, Holanda, Suecia y Rusia.

En 1917 la legislación francesa creó las acciones de trabajo, en las sociedades mercantiles, acciones por las que los obreros po-

dian participar en las utilidades de la sociedad. Desgraciadamente esta ley, que dejaba al arbitrio de los patronos la emisión de las acciones de trabajo, fue por ello considerada, justamente, como una ley que a ningún resultado conducía y sí, en cambio engañaba artificialmente a la clase trabajadora, en su sólo perjuicio. Dos años más tarde y también en Francia, una ley minera fijaba la obligatoriedad de los concesionarios mineros a participar a sus trabajadores en sus utilidades. De cualquier manera, ambas leyes citadas, fueron sin duda alguna, un paso firme para que legislaciones dedicadas a tutelar los derechos de los trabajadores en general, se preocuparan por recoger en su seno, el sistema de la participación.

Algunos sistemas recientes de participación en las utilidades. La participación en Sudamérica.- A partir del año de 1930, varios países sudamericanos han implantado sistemas obligatorios de participación en las utilidades de todas las empresas y para todos los trabajadores. Haremos brevemente, el estudio de tales sistemas en sus principales aspectos.

Colombia.- El 10. de enero de 1950 entró en vigencia un decreto promulgado el 19 de julio de 1948, haciendo obligatoria la participación de las utilidades para las empresas comerciales que contaran con más de 20 trabajadores y un capital de cien mil pesos; a las industriales con el mismo capital y más de 30 trabajadores; a las forestales y a las ganaderas con más de 20 y 30 trabajadores, respectivamente, cuando contaran con un capital superior a doscientos mil pesos.

El decreto establece que la utilidad se determine conforme a las normas generales del Impuesto sobre la Renta; que la empresa debe dar publicidad a la participación individual del trabajador y a los cálculos efectuados para fijarla, no dando derecho a los trabajadores para intervenir en la gestión ni revisar la contabilidad de la empresa, reservando la revisión al Ministerio del Trabajo. Asimismo, debe la empresa demostrar y comprobar la cuenta total de gastos, pérdidas o ganancias.

Exime a la empresa de la obligación de compartir sus utilidades logradas anualmente hasta en un 12% del total del capital social, a título de interés. Una vez deducido el interés correspondiente al capital, debe procederse a fijarse el monto de la participación, de acuerdo con una tasa progresiva que va desde el 5% de las utilidades comprendidas entre el 12% y el 15% del capital, hasta el 25% de las que excedan al 35% del mismo capital.

La participación que individualmente corresponda al trabajador, debe ser proporcional al salario devengado en un año, pero en ---

ningún caso puede exceder del 50% de dicho salario anual. Para la fijación de la participación individual, no sólo deben tomarse en cuenta el salario, sino también: las obligaciones familiares del trabajador, la antigüedad, la asiduidad en el trabajo, la eficacia y probidad de cada trabajador. La cantidad que corresponda a éste se divide en dos partes: una que se le entregará en efectivo y al contado si es menor de medio mes de sueldo y, si es mayor, en cuatro exhibiciones trimestrales, de las que la primera debe cubrirse dentro de los 30 días siguientes de cerrado el balance o de pagada la liquidación del Impuesto sobre la Renta. El resto, debe depositarse a interés a favor del trabajador en un banco señalado por el Gobierno, y sólo se puede retirar en los casos y términos que la ley fija y que corresponden a emergencias individuales y sindicales.

Ecuador.- En 1948 fue dictada en Ecuador una ley estableciendo la obligatoriedad del sistema de la participación. Esta ley establece en forma expresa que la participación no se considerará como parte del salario para los efectos del pago de aportaciones a la Caja de Previsión, ni para la determinación del Fondo de Reserva y Jubilación. Entiende por utilidades anuales, el resultado de las respectivas declaraciones para el pago del Impuesto sobre la Renta. Dispone que un 7% de las utilidades a repartir debe distribuirse entre los trabajadores en dos partidas: un 5% se entrega individualmente a los trabajadores, en proporción a su remuneración anual total y el 2% sobrante se deposita en la Caja del Seguro Social para obras de beneficio colectivo de los mismos trabajadores. Un 7% del total de las utilidades de las empresas es el sujeto a participación. Previene, por otra parte, que el Ministerio del Tesoro, a petición de las organizaciones de los trabajadores, puede disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estime convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas; y que la respectiva organización obrera, delegue un representante para la revisión de la contabilidad. Cuando se compruebe una falsedad en la contabilidad, se impone una multa que acrece la parte de las utilidades de los trabajadores y que se deposita en la Caja del Seguro Social. -- Por último, la misma ley exonera de la obligación de la participación a los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Perú.- El Decreto-ley No. 10908 de 3 de diciembre de 1948, que se aplica a todas las empresas cuyo capital registrado sea mayor de cincuenta mil soles, establece primeramente la deducción de las utilidades netas, de un 10% del total del capital, en calidad de interés anual, fijando en un 30% la parte de las utilidades que deben corresponder a los trabajadores, deducción hecha del interés del capital. Establece una división -

entre empleados y obreros para que a cada uno corresponda su parte en la forma que determine el Reglamento correspondiente. Deben tomarse en cuenta, para la distribución individual de las utilidades: el monto de la remuneración, su antigüedad, asiduidad y eficiencia. Dispone que al trabajador se le pague en efectivo un 20% de su participación y un 80% en acciones transferibles, a su nombre, para la Caja del Trabajo, la que debe utilizar los fondos para fomentar la construcción de casas para sus miembros y demás beneficios de previsión social, distribuyendo las utilidades que obtengan en forma de dividendos.

Chile.- El Código Chileno de 1931 fija la obligación de participar de sus utilidades a sus trabajadores, a toda empresa que tenga más de 25 obreros, no haciendo ninguna limitación en el caso de los empleados. Toma como base para determinar la utilidad participable y el beneficio que corresponde a la empresa, la liquidación practicada por la Dirección General de Impuestos Internos; autorizando la deducción de un 8% como interés del capital y un 2% más para prevenir eventualidades del negocio y dispone que se distribuirá entre los empleados de la empresa no menos del 20% de las utilidades afectables y que un 10% más será distribuido entre los obreros; para los primeros no puede exceder su participación del 25% de su remuneración anual y para los segundos el 6% de dicha remuneración. La participación de los obreros debe entregarse, una mitad, al sindicato, que debe usarla para los fines que señala la ley, y la otra mitad, a los obreros sindicalizados, en proporción a sus respectivos salarios y a los días trabajados por cada uno. La participación de los empleados se distribuye individualmente, la mitad en proporción a los sueldos anuales y la otra mitad de acuerdo con la antigüedad.

Venezuela.- La expedición de un Decreto en 21 de octubre de 1947, implantó el régimen de participación obligatoria. Establece que es deducible de las utilidades, el interés del capital invertido que no podrá exceder del 6% anual, y que un 10% de la utilidad sobrante se separará como fondo de reserva, obligando a distribuir entre los trabajadores por lo menos el 10% de la utilidad sobrante. Autoriza a la mayoría de los trabajadores de una empresa para reclamar el examen y verificación de los inventarios y balances de la misma. En ningún caso la participación puede exceder el sueldo o salario de dos meses. Para la distribución individual se toma en cuenta la remuneración de cada trabajador en proporción al total de sueldos devengados durante el respectivo ejercicio anual. Manda entregar al trabajador en efectivo el 75% de la participación que le corresponde; y el 25% restante, si se eleva a 50 bolívares o más, debe depositar

se a nombre del trabajador en el Banco Obrero o en cualquier otro que designe el Ejecutivo Federal, sobre la base de que los depósitos sólo podrán ser retirados cuando alcancen 2,000 bolívares o después de depositar cinco anualidades, salvo que se destinen al pago total o parcial del precio de una casa o si sobreviene al trabajador incapacidad absoluta o permanente. La institución depositaria, por su parte, debe destinar estos fondos a la construcción de viviendas higiénicas y baratas o a inversiones que favorezcan al bienestar, la seguridad y el progreso de los trabajadores.

The Council of Profit Sharing Industries.- "El representante de una revista norteamericana de negocios, encargado de la información del evento, dijo: "He estado en toda clase de convenciones de negocios; pero ésta me ha sorprendido. Estas gentes no proceden como hombres de negocios, sino que actúan como un mancojo de predicadores. Sin embargo esto no tiene sentido, porque yo conozco a muchos de estos hombres y a sus compañías, y son, desde el punto de vista de la capacidad de hacer dinero, algunos de los directores y de las compañías con más éxito en el país". A esto replicó uno de sus colegas: "Tienen éxito, así es que pueden compartir sus utilidades". Uno de los que daban participación en las utilidades y que pasaba en ese momento, respondió: "No, tenemos éxito, porque compartimos nuestras utilidades". El anterior comentario fue pronunciado en una de las reuniones anuales del Consejo de Industrias con Participación de Utilidades (o Consejo de Distribución de las Ganancias Industriales).

Pero qué es el Council of Profit Sharing Industries?. Un grupo de industriales, representantes de unas 16 empresas norteamericanas, convencidos de las ventajas que acarrea el dar una participación de sus utilidades a sus trabajadores, formaron en 1947 el "council" o agrupación de las empresas norteamericanas que concedían parte de sus ganancias a los trabajadores, con el objeto de discutir sus experiencias y unificar los sistemas empleados para hacer posible la participación; en 1952 el Consejo celebró su quinta reunión anual, a la que al principio nos referimos, con más de 600 empresas agrupadas a su alrededor, diseminadas en 30 Estados de la Unión Americana, Canadá, Austria y Dinamarca, reunión en la que se informó que las empresas miembros del Consejo ocupaban más de 500,000 trabajadoras; que sus negocios importaban alrededor de cuatro mil millones de dólares al año y que su experiencia en cuanto a participación en las utilidades, alcanzaba en números redondos 3000 ejercicios sociales.

Las empresas del "Consejo" comprenden negocios de toda clase y hay desde las que ocupan media docena de trabajadores hasta las que, como la Sears Roebuck & Co. de Chicago, Illinois, cuentan con más de

120,000 trabajadores.

La participación que las empresas dan a sus trabajadores, varía desde el 5% hasta el 100% de sus utilidades, con un promedio de ---- aproximadamente el 20%; y, para los trabajadores, esa participación significa un ingreso adicional del 8% al 100% de sus salarios. Así, una de las empresas, la Pilgrim Laundry Inc., de Brooklyn, New York, con 500 empleados ha vendido la totalidad de sus acciones a sus trabajadores, pagadas con -- las mismas utilidades que les producen, sin más limitación que la obliga-- ción de venderlas nuevamente a la empresa, en caso de separarse de la com-- pañía.

Requisito para fijar el monto individual de la participa-- ción, es, principalmente, la antigüedad del trabajador.

Los planes de pago de la participación que funcionan en - las diferentes empresas-miembros, pueden reducirse a los siguientes: a).-- Planes de pago inmediato. Conforme a estos planes la participación se paga a los trabajadores en efectivo al final de cada ejercicio en que haya habi-- do utilidades. b).- Planes de pago diferido. Estos planes se caracterizan' porque las participaciones que corresponden a los trabajadores se acumulan en fondos (trust) que suele manejar la empresa con intervención de éstos,- y que se destinan al pago de retiros, pensiones, y otras prestaciones simi-- lares. c).- Planes combinados. De acuerdo con este tipo de planes una par-- te de la participación que toca a los trabajadores, se les paga en efecti-- vo, al final de cada ejercicio; y la parte restante se acumula en fondos - para pagos diferidos.

El Consejo ha recomendado que cada empresa tenga su pro-- pio plan de participación de acuerdo con sus condiciones y necesidades, su-- giriendo que, en lo posible, se ajusten a los planes anteriormente mencio-- nados, advirtiéndole que los planes de pago diferido son los que han produ-- cido mejores resultados en cuanto a rendimiento en la producción, a rendi-- miento, a lealtad y a confianza del trabajador en sí mismo y en el futuro. A la vez, estos planes tienen para la empresa el atractivo adicional y na-- da despreciable de que, parte al menos del importe de los fondos constitu-- idos, se pueden invertir en la misma empresa, con ventajas obvias que es - innecesario enumerar.

A continuación, damos algunos datos de la experiencia con-- creta de algunas empresas miembros del Consejo.

Sears Roebuck & Co, ya citada. Esta empresa fundada en -- 1886, empezó en 1916 un plan diferido con contribución de los trabajado--- res y adquisición de acciones. Cuenta con más de 120/^{mil}empleados (todos es--

Los datos están referidos al año de 1952), de los que 104 mil participan en el plan; ha tenido 33 años de utilidades y sólo 2 de pérdidas. Los trabajadores acumularon en el fondo por concepto de participación 295.358,664 Dls. en un año, este fondo se maneja independientemente de la Compañía. Resultados del plan: "No definibles numéricamente, pero la Compañía ha crecido tremendamente desde que se inició el plan". Es notable que las utilidades de la empresa han aumentado considerablemente, lo que se explica porque el espíritu de cooperación ha permitido reducir los costos y, por consiguiente, los precios, lo que se ha traducido en un aumento del volumen de ventas y, por tanto, de utilidades. Tal es, entre otros muchos, el caso de la Sears, similar al de "The Quality Castings Co., de Orrville, Ohio, - cuyos ingresos antes y después de establecer la participación, se distribuían como sigue:

	Materiales	Trabajo	Otros costos	Utilidades	
Antes	35%	35 %	20%	10 %	=== 100
Después	35%	29.75%	15%	20.25%	=== 100

Motrola Inc. de Chicago, Illinois. Fundada en 1928, empezó la participación en 1947. Tiene un plan diferido. Total de trabajadores, 9,000. No ha tenido años de pérdidas. Participan en el plan 3,500 a los que se ha participado 3.212,000 Dls.

The Procter & Gamble Co. de Cincinnati, Ohio. Plan diferido y participación en acciones. Incluye en el plan a 8,200 de los 14,000 con que cuenta. En 63 años, sólo ha tenido uno de pérdidas. Se ufana de no haber tenido conflictos de trabajo serios en 60 años. Reparta como resultados que el plan de adquisición de acciones ha dado a la mayoría de los trabajadores un sentimiento de seguridad en cuanto tienen un capital con el que comprar casas y cubrir gastos extraordinarios, a la vez que elimina el temor de carecer de fondos para emergencias.

Con las ventajas que señalan las empresas-miembros, parece inexplicable que la participación no se haya generalizado, debido principalmente al recelo y desconfianza de los patronos, pues, de acuerdo con una encuesta realizada por el Senado Norteamericano, de 90,000 trabajadores de 104 empresas que no tenían participación, 87% votaron en favor de la participación; 91% consideraban que aumentaría las ganancias de la empresa; 95% opinaron que aumentaría la eficiencia, y 94% estimaban que eliminaría las huelgas.

Para terminar, y no resistiendo la tentación de hacerlo, transcribiremos unos comentarios hechos respecto de la participación, por representantes de las empresas-miembros del Consejo y la Declaración de --

Principios del propio Consejo. El primer comentario es del Tesorero de la Eastman-Kodak Co., al que planteado el caso concreto de la no participación en las utilidades, por pérdidas de la empresa, contestó con base en la experiencia de su negociación: "Los trabajadores entienden que su participación en las utilidades depende de los negocios de la compañía. En 1937 año en que no se pagó dividendos a los trabajadores, éstos comprendieron cabalmente la razón; y, si hubo alguna, la consecuencia de la suspensión del pago de participación ese año, fue una mejor comprensión del plan". El siguiente comentario es parte de la disertación del Director de Organizaciones de los United Textile Workers of America, quien se declaró categóricamente en favor de la participación en las utilidades "como principio fundamental para una mejor distribución de los frutos del sistema de la libre empresa"...recomendando a la industria que..."accepte el principio de que el trabajador norteamericano no debe ser, para siempre, un mero ganansalarios, sino que también tiene derecho a participar en la tremenda capacidad de ganancias de la empresa norteamericana".

Declaración de Principios del Consejo.

1.- El Consejo define la participación en las utilidades como cualquier procedimiento por el cual el patrono paga a todos sus trabajadores, además de buenas tarifas de salarios regulares, sumas especiales, en efectivo o diferidas, basadas no sólo en la eficiencia personal o de grupo, sino en la prosperidad del negocio, como conjunto.

2.- El Consejo considera a la persona humana como el factor esencial en la vida económica. Una economía libre debe basarse en la libre oportunidad de cada quien de alcanzar su máximo desarrollo personal.

3.- El consejo sostiene que la participación en las utilidades constituye el medio más adecuado de proporcionar a los trabajadores la libre oportunidad de participar en las recompensas de su cooperación con el capital y con la dirección de la empresa.

4.- El Consejo estima que, además de que la participación en las utilidades se justifica en principio, la participación bien planeada es el mejor medio de fomentar la cooperación y la eficiencia de grupo.

5.- El Consejo considera que extender la participación en las utilidades ayudará a estabilizar la economía. La flexibilidad de compensación, de precios y utilidades, proporciona la mejor seguridad de un fácil ajuste a condiciones cambiantes, tanto ascendentes como descendentes.

6.- El Consejo sostiene que una prosperidad estable sólo se puede mantener a base de una relación equitativa entre precios, salarios y utilidades. Cree que si debe subsistir nuestra economía libre, la dirección de la empresa debe aceptar la responsabilidad de procurar que esta relación prevalezca.

7.- El Consejo considera de importancia fundamental el verdadero espíritu de colaboración que engendra una sana participación en las utilidades. La única solución a la lucha obrero-patronal es la difusión de este espíritu. El Consejo está convencido, a través de la experiencia de sus miembros, que este acercamiento obtendrá en reciprocidad un gran rendimiento en el trabajo.

8.- El Consejo se dedica al propósito de difundir la participación en las utilidades por todos los medios posibles. Al mismo tiempo, no ofrece -

la participación en las utilidades como una panacea. Ningún plan o política puede tener éxito en el campo de las relaciones industriales, a menos que estén debidamente adaptados y que se apoyen en un deseo sincero de justicia por parte de la dirección de la empresa y en la fe de la misma dirección en la importancia, en la dignidad y en la responsabilidad de la persona humana.

Réstanos, tan sólo concluir subrayando que la participación en las utilidades no siempre ha fracasado en la práctica, como frecuentemente se afirma, y sí se han alcanzado grandes éxitos como los del Council of Profit Sharing Industries que hemos expuesto.

CAPITULO V

LA PARTICIPACIÓN EN MEXICO.

La participación en los Círculos Católicos de Obreros. -- La preocupación por los problemas sociales, entre ellos el de la participación, nació en nuestra Patria con la formación de los llamados Círculos Católicos de Obreros, organismos estos que procuraban, elevando la dignidad de sus miembros, ser "el baluarte de defensa de nuestras clases proletarias contra el cúmulo de males que pesan sobre ellas y los que las amenazan, y una fuente perenne de verdadero bienestar".

En el año de 1913, agrupados en una Confederación Nacional, los Círculos celebraron una "Gran Dieta" en la Ciudad de Zamora, en la que se trataron todos los problemas sociales de la época, constituyendo así esta "Dieta de Zamora", el principal antecedente del movimiento social en México y, adelantándose no sólo a la revolución, sino a sus precursores oficialmente reconocidos.

(Hay que hacer notar que la Confederación Nacional contaba a la época de la celebración de la Dieta con 14,539 socios repartidos en 50 Círculos).

Entre otros problemas estudiados en la Dieta, como los que planteaban el salario mínimo, el trabajo de las mujeres y los niños, el patrimonio familiar, el seguro social, etc., el de la participación en las utilidades fue objeto de especiales consideraciones, por ser casi desconocido en México, pues postuló la participación casi veinte años antes de que lo hiciera la Cuadragésimo Anno, aunque ambas, se limitaron a proponer la participación voluntaria.

En un trabajo presentado en la Dieta, sobre la Cuestión Social en México, por el R. Alfredo Méndez M. S.J. se propuso la implantación en nuestro país, del régimen de la participación. Decía así el R. Alfredo Méndez: "Nuestras principales Reivindicaciones son:... "Facultad de participar, en lo posible, de los beneficios y aún de la propiedad de las empresas que se presten a ello, por medio de acciones liberadas o por otros métodos de fácil aplicación". "No ha sido nuestro intento exponer todas las reivindicaciones que deseamos para nuestro pueblo, sino sólo las más urgentes. Entre ellas hay algunas de estricta justicia, otras son de mera equidad, conveniencia y oportunidad, pero no por eso son menos atendibles, toda vez que el progreso humano debe realizarse haciendo adelantar a una proporcionalmente a todas las clases sociales". "Pedimos a los Poderes Públicos, que amparen debidamente las reivindicaciones expuestas".

El movimiento legislativo de la Revolución. -- La Revolu---

ción de 1910, que siendo un movimiento político se orientó hacia la realización de una trascendental reforma social, hizo de ésta, uno de los aspectos fundamentales de la lucha armada, manifestándose ese espíritu reformador en varias leyes protectoras de la clase humilde. Varias leyes de dictaron para proteger a los trabajadores, pero sólo una de ellas, la del Lic.-Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador de Coahuila, estableció la participación en las utilidades, disponiendo que todos los obreros y empleados tenían derecho a ella, perdiéndolo, si por cualquier circunstancia quedaban separados de la negociación. En el reglamento de taller o en los estatutos de la empresa debían hacerse constar la forma y condiciones de la participación, pero preferentemente, en el contrato de trabajo. La participación debía liquidarse anualmente, sin que pudieran compensarse las utilidades de un año con las pérdidas de otro. Los obreros y empleados tendrían derecho a designar una persona que los representara en el examen de los libros y comprobación de los balances, no obstante lo cual, conservaba el patrón integralmente la facultad de dirigir la obra o explotación.

Desconocemos si estas disposiciones se hayan llevado a la práctica y los resultados que se hayan obtenido.

El artículo 123 Constitucional.- Este artículo, nacido de la discusión del artículo 50. del proyecto de Constitución, adelantándose a las legislaciones supremas de otros países, constitucionalizó los derechos sociales de los trabajadores, reglamentándolos en forma tal, que fue desde entonces, modelo a seguir por las legislaciones extranjeras.

De esta discusión, nos interesa para nuestro tema la intervención que hiciera el diputado Carlos L. Gracidas, quien planteó la cuestión de la participación en las utilidades, en razón de que la retribución al trabajador, para ser justa, debía completarse con una parte de las utilidades de las empresas. El diputado Gracidas se expresaba así: "Estimamos que la justa retribución será aquella que se base en los beneficios que obtenga el capitalista. Soy partidario de que al trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota,..... sin darle participación en las pérdidas".

El obrero Constituyente también señaló las limitaciones del salario e insistió en el inconveniente de que los aumentos de salario repercuten en los precios de los productos en perjuicio de los trabajadores, y decía: "En alguna ocasión alguna compañía se ha visto precisada, porque la huelga era inminente o una realidad, a aumentar los salarios de sus trabajadores, pero le pone la condición al gobierno: "si con la presión

que me haces y me hacen los trabajadores para que el orden no se altere y dé a los trabajadores determinado aumento, concédeme o exijo, muchas veces, que las tarifas de mis productos aumenten tanto". Concluye insistiendo en que la participación en las utilidades es la solución de estos problemas: "Luego quedamos en que la justa retribución será aquella en que, sin perjudicar al precio del producto, elevándolo de precio, dé al trabajador una parte de las utilidades que el patrón va obteniendo".

Las palabras del diputado Gracidas hicieron que se retirara el dictamen del artículo 50., para tratarlo con más detenimiento. La Comisión dictaminadora del Congreso, luego que conoció del proyecto, estableció en forma expresa la participación en las utilidades mediante la redacción de las fracciones VI y IX del artículo 123 en la forma en que estuvieron vigentes hasta 1962, (salvo la adición posterior que se hizo a la última fracción con referencia al salario mínimo).

En su dictámen, la Comisión se expresó en los términos siguientes: "Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades en toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia, y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario".

La Comisión, pues, se limitó a señalar el carácter equitativo, el espíritu de colaboración que la participación debía crear entre los factores de la producción y, la completa paz social que esperaba de su establecimiento.

El proyecto, sometido al Congreso, fue aprobado sin mayores discusiones en su sesión de 23 de enero de 1917, convirtiéndolo en precepto constitucional.

Legislaciones de los Estados.- En razón de que el mismo artículo 123 constitucional, establecía la legislación de trabajo como materia concurrente entre la Federación y los Estados y no fue sino hasta 1929 en que se facultó sólo a la primera, varios Estados legislaron en materia de trabajo, entre las que se destaca, por haber servido de modelo e influenciado en otras, la dictada en Veracruz y expedida por el Gral. Cándido Aguilar, en 1918; esta ley, en vista de las dificultades que le planteaba reglamentar la participación, dispuso que las empresas pagarían a sus trabajadores, a título de participación, un mes de sueldo adicional,

que se les pagaría anualmente.

Posteriormente, en 1921, tal ley fue modificada en el sentido de ordenar que se integrasen anualmente las comisiones que debían fijar la participación y establecer para ello, las siguientes bases: que de la ganancia líquida de la empresa, se descontara el interés y la amortización del capital invertido; que a los trabajadores, hecha esa deducción, les correspondería un 10% por lo menos, sobre el resultante de la deducción hecha y, que la participación se repartiría entre los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido.

La ley de Aguascalientes siguió a la de Veracruz, excepción hecha de fijar el porcentaje mínimo. La de Campeche y Chihuahua, reglamentaron en igual forma la participación, estableciendo que ésta debía ser entre el 5% y el 10% del total de utilidades de la empresa.

En 1929, se formuló un proyecto de Ley del Trabajo; durante la Presidencia de Portes Gil, en el que se trató el problema de la participación. En efecto, en el proyecto se disponía que la participación se destinaria en parte a cubrir la aportación de los trabajadores al Seguro Social; y que, entretanto se establecía éste, los patronos debían pagar a sus trabajadores por concepto de participación, el cinco por ciento del salario mensual, cuando no excediera de cien pesos; tres por ciento sobre el excedente de cien a doscientos cincuenta pesos y dos por ciento de esta última suma en adelante. Desgraciadamente, estas disposiciones nada tenían que ver con un auténtico sistema de participación.

De la breve historia que hemos hecho, se deriva que tanto los legisladores de los Estados como de la Federación, trataron de poner en práctica la participación, aunque ninguna haya logrado una solución realmente importante a los problemas que plantea.

(Algunas empresas, como la Fábrica de Papel San Rafael S.A., La Cervecería Modelo de México, S.A., Cemento de Mixcoac, S.A., Cemento Portland, la Tolteca, S.A., Industria Hulera de la República Mexicana y otras, han concedido voluntariamente parte de sus utilidades a sus trabajadores y sabemos que se han dado bases en sus contratos colectivos para fijar la participación, pero por los pocos datos que conocemos, se hace imposible hablar de los distintos sistemas usados).

Los trabajadores y la participación.- Durante las sesiones del Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social, verificadas en el año de 1949, fueron puestas a su consideración algunas ponencias presentadas por diversos sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, ponencias unas que proponían como única conclusión para resolver

el problema de la injusta distribución de las riquezas del país, la de --- que el Congreso dictara y reglamentara lo conducente con las fracciones -- VI y IX del artículo 123 constitucional y entretanto se reglamentaran, se' pagara anualmente a los trabajadores por concepto de participación, el im- porte de un mes de salario; otras ponencias exponían proyectos de regla--- mentación a las mismas fracciones, y otras más, proponían reformas a la --- Constitución, todo ello para la efectividad de lo ordenado por las tantas' veces citadas ~~fracciones~~.

En 1951, la Cámara de Diputados del Congreso Mexicano cono- ció de un Proyecto de Código Sustantivo del Trabajo en el que, los artícu- los que trataban de la participación, hacían de ella una estipulación con- tractual, y a su falta, podía fijarse en un 10% sobre el monto de las uti- lidades anuales del patrón.

La reforma?-- En 1961, una iniciativa del Presidente de la República propuso la reforma de varias fracciones del artículo 123 consti- tucional, entre ellas las VI y IX, de que venimos tratando. La iniciativa' decía así en lo conducente: "Una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadores es la de tener derecho a participar en las utilidades de las' empresas, sin haberlo logrado plonamente, pues las Comisiones Especiales - que deben fijar dicha participación, en los términos de la fracción IX in- ciso "A" del artículo 123 constitucional, carecen de capacidad para ello,' ya que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los tra- bajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minu- cioso de las condiciones generales de la economía nacional, tomando en --- cuenta que el capital tiene derecho a un interés razonable y alentador, -- que una parte de las utilidades debe reinvertirse y, considerando todos -- esos elementos en relación con la necesidad de fomentar el desarrollo in- dustrial. La reforma que se propone contempla la posibilidad de que la Co- misión Nacional revise el porcentaje fijado, cuando hayan razones que lo - justifiquen, así como las excepciones a la obligación de repartir utilida- des, reservando al Legislador ordinario el señalamiento de estos casos. Pa- ra la determinación del monto de las utilidades de la empresa se consideró que el sistema preferible consiste en tomar como base la renta gravable, - de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el Organismo Técnico mejor preparado para tal efecto. No obstante ello, se faculta a los trabajado--- res para presentar las objeciones que juzguen convenientes ante la mencio- nada Dependencia del Ejecutivo, ajustándose al procedimiento que determine

la Ley. Queda estipulado que la participación obrera en las utilidades no implica la intervención de los trabajadores en la Dirección o Administración de las empresas". (Edición oficial publicada por la H. Cámara de Diputados, México, 1961.)

Al conocer la iniciativa, los miembros del Congreso la discutieron ampliamente, o más bien, la comentaron, así, el Dip. Antonio Vargas Mac Donald dijo: "...El Estado ha intervenido y sostiene, por voz del Presidente López Mateos, de acuerdo con nuestra legislación, que la riqueza no es algo que continúe considerándose sujeto al arbitrio de quien la posee o la detenta. El crecimiento de los capitales implica la obligación de los capitalistas, no sólo de participar en forma de salarios y prestaciones a los obreros.... Ahora han de compartir, además, sin condiciones, con los trabajadores -y en lo de sin condiciones está lo importante- las utilidades netas que obtengan". "El derecho a la participación de utilidades coexiste con los demás derechos obreros, incluso con el de huelga".

El Dip. Manuel Pavón Bahaine, por su parte, se expresó en los términos siguientes: "... Los dos factores (capital y trabajo) son indispensables en la producción, los dos factores, pues, deben participar, -indudablemente de los beneficios y resultados de esa producción. El salario y eso lo sabe hasta el más humilde de los trabajadores, no está formado exclusivamente por la cantidad en dinero que el trabajador recibe como pago del esfuerzo realizado, sino que, en forma complementaria, están ---- otras prestaciones, y es ahí donde también se incluye la participación de utilidades como complemento del salario de los trabajadores".

El Dip. Javier Blanco Sánchez, dijo: "...Respecto a la -- participación de utilidades hemos sostenido que la participación de utilidades es una forma complementaria de remuneración de los trabajadores que, en consecuencia, supone la subsistencia de las demás formas usadas en la - actualidad, o sea, del salario, las prestaciones sociales y el Seguro Social; sin que la participación pueda significar la supresión ni la limitación siquiera de alguna de dichas formas actuales, sino que supone y exige la subsistencia y funcionamiento de las mismas; por lo que no puede pre tenderse, por ejemplo, que una vez establecida la participación, puedan bajar los salarios, ni tampoco dejar de subir cuando lo oxijan las circuns-- tancias económicas y sociales. La participación debe recaer precisamente - sobre la utilidad de la empresa y no acumularse a los gastos de la misma.' Además, la participación debe ser determinada y proporcional al monto de - la utilidad, es decir, debe otorgarse conforme a cuotas preestablecidas y habrá de ser mayor cuando la utilidad aumenta y reducirse cuando la utili-

dad disminuya. Por otra parte, dado su carácter de forma de remuneración del trabajador, complementaria del salario, de las prestaciones sociales y del Seguro Social, la participación no puede considerarse como un sistema de transformación radical del régimen de propiedad privada garantizado por la Constitución; es decir, que la participación de los trabajadores en las utilidades no implica, de por sí, participación en la dirección ni en la propiedad de las mismas empresas. La participación en las utilidades ni siquiera pretende substituir el contrato de trabajo por el contrato de sociedad, sino tan sólo imponer al primero modalidades que lo suavicen y lo mejoren en beneficio del trabajador. De lo anterior se desprende que una satisfacción más cabal de la justicia conmutativa en lo que se refiere a la remuneración del trabajador, exige que esa remuneración no se agote con el salario y las prestaciones sociales, sino que se complemente con un sistema de participación en las utilidades que haga proporcional en forma automática la compensación del trabajador con las ganancias de la empresa; sistema que, por otra parte garantiza mejor que el solo salario la dignidad del trabajador. Por ello es indispensable que los patronos eliminen la resistencia que suelen oponer al reconocimiento de los derechos de los trabajadores y que demuestren a éstos en la práctica, con la participación en las utilidades, la comunidad de intereses que los une. La participación permite a los trabajadores un ingreso adicional que pueden destinar a la satisfacción de necesidades eventuales, al ahorro y al mejoramiento de su situación social y económica. La participación en las utilidades es la única fórmula que permite mejorar la remuneración del trabajador sin recargar los gastos ni, en consecuencia, encarecer los precios ya que, por hipótesis, la participación se carga a la utilidad; por lo que el sistema favorece, no sólo al trabajador, sino al público consumidor, que es el destinatario final de la producción. El interés que la participación da al trabajador en la empresa, puede traducirse en ahorro de gastos en la misma y en mejoría de la calidad del producto, con lo que también se benefician la empresa misma y los consumidores". (Diario de los debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Año I, Período Ordinario, XLV Legislatura, Tomo I, número 48, sesión de 29 de diciembre de 1961, págs. 4 a 14. Citado por Alberto Truèba Urbina en su obra El Nuevo Artículo 123).

Así pues, la iniciativa fue aprobada por el Congreso, y la Constitución reformada, quedando redactada la fracción que trata la participación, de la siguiente manera: "Artículo 123.- ... IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empre-

sas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;...".

Como consecuencia de las reformas hechas a las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional, el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, expidió el 29 de diciembre de 1962, un Decreto por el que se modificaron, ~~ent~~ adicionó, entre otros, el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo, incluyéndose en tal adición lo concerniente a la participación, que quedó reglamentada como sigue:

TITULO SEGUNDO

CAPITULO V Bis

DE LA

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Artículo 100.-G.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para el reparto de utilidades.

Artículo 100.-H.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condicio--

nes generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 100.-I.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje -- que hubiese fijado, cuando existan nuevas investigaciones y estudios que lo justifiquen.

Artículo 100.-J.- El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa -- la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 100.-K.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I.- El patrón, dentro de un término de diez días, pondrá en conocimiento de los trabajadores su declaración anual.

II.- Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes.

III.- La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.

Artículo 100.-L.- El reparto de las utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. Si posteriormente, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de la utilidad gravable, se hará un reparto adicional.

Artículo 100.-M.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes -- iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, -- tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 100.-N.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 86, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 100.-O.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I.- Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento.

Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.

II.- Si se formulan objeciones, serán resueltas, dentro de un término

de quince días.

III.- Si se formulan objeciones, serán resueltas, dentro de un término de quince días, por la misma comisión a que se refiere la fracción I.

Artículo 100.-P.- Quedan exceptuados de la obligación de repartir utilidades:

I.- Las empresas de nueva creación durante los primeros dos años de funcionamiento.

II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los cuatro primeros años de funcionamiento.

La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

III.- Las empresas dedicadas a la industria extractiva, durante el período de exploración.

IV.- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 100.-Q.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de las utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, no podrá exceder del importe de un mes de salario.

III.- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales y los trabajadores víctimas de un riesgo del trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

IV.- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 100-O adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación.

V.- Los aprendices y los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

VI.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades, siempre que hayan trabajado, por lo menos, sesenta días durante el año.

Artículo 100.-R.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 100.-S.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 100.-T.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 87 y siguientes.

Artículo 100.-U.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Como consecuencia del anterior Decreto, se ha creado ya el organismo llamado "Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades", integrado por un representante del Gobierno, que es a la vez el Presidente de la Comisión, diez representantes de los patronos y diez de los obreros, cinco de ellos propietarios y los otros cinco suplentes, a los que asesora un equipo técnico de economistas, de especialistas en Derecho del Trabajo, en Derecho Fiscal, en administración de empresas, en contabilidad y estadística. La Comisión ya se encuentra efectuando los trabajos necesarios para fijar el porcentaje de las utilidades de las empresas, correspondientes al ejercicio fiscal de 1963, que percibirán los trabajadores en los primeros meses del próximo año.

=====

Esta ha sido la historia de la participación en nuestro país; y si bien es hasta fechas recientes cuando se ha hallado una posible solución al problema que plantea y se han dado ya los pasos para hacer de ella una realidad, esperando beneficiosos resultados, hay que reconocer, como antes lo hemos dicho, que la participación nunca dejó de preocupar a los interesados por resolver los problemas de la clase trabajadora.

Una solución puede ser acertada o equivocada, pero siempre susceptible de mejoramiento. Si en la práctica, el sistema de la participación no rinde buenos frutos por una falsa solución al problema, por defectos en la técnica de su proceso, por la mala fe o ignorancia de los por ella afectados o encargada de llevarla a la vida de los hechos, habrá que, sobreponiéndose, enmendar los desaciertos, hasta que el sistema de la participación adoptado alcance la perfectibilidad, si es que, como todas las obras humanas, puede alcanzarla.

CAPITULO VI

CRITICA Y DEFENSA DEL SISTEMA

Desde su nacimiento, la idea de que las empresas participan sus utilidades a los trabajadores, como lo vimos al hablar de su origen y desarrollo, ha sido atacada por los economistas, por los empresarios y aún por los mismos trabajadores.

Por los primeros, porque ven en la participación sólo un instrumento esgrimido contra la inversión y reinversión de capitales, pues que, especialmente por lo que ve a México, país que está en plena época de desarrollo industrial, cualquier intento encaminado a reducir las ganancias que corresponden al capital, lo pondrá, fatalmente, en "fuga", en grave perjuicio de la economía general del país, que necesita un clima de confianza "para conservar el ritmo de reinversión y también el de inversión".

Por los segundos, en cuanto creen, equivocadamente, que sus ganancias serán mermadas, resistiéndose, naturalmente, a compartirlas, y por temer que la participación sólo sea un paso a la intervención de los trabajadores en la dirección de la empresa y después, tal vez, a la misma copropiedad.

Por los últimos, en vista de la insignificancia de la cantidad que individualmente les corresponda en las utilidades y por la colaboración que deben prestar a la empresa, colaboración que puede matar el espíritu de "la lucha de clases".

Los economistas presentan así sus objeciones:

I.- La participación no beneficia al trabajador y sí perjudica al "consumidor". En efecto, dicen, cada vez que se discute el problema de la participación, se toman en cuenta únicamente dos factores de la producción: el capital y el trabajo; y dejan fuera otro principalísimo elemento, el consumidor. Se considera a los patronos y a los trabajadores como los polos del eje económico, alrededor del cual debe girar la economía de una país, cuando el verdadero eje de la producción lo es el consumidor debe entenderse el total de la población, que es la que determina lo que debe producirse, cuánto y cómo debe producirse, pagando por lo mismo, todos y cada uno de los gastos de la empresa, haciendo posible también la obtención de utilidades.

Como al empresario le basta con aumentar el precio de sus productos para no ver disminuida su ganancia, aunque proclamen lo contrario, el único que va a pagar las utilidades que se darán a los trabajadores, será el consumidor, ese gran conjunto de miles de trabajadores y de -

millones de hombres que no son trabajadores ni patronos. Si es verdad que aumentan los ingresos de los trabajadores, también aumentan los precios de los artículos que consumen, creándose para ellos, únicamente, con la participación, un círculo vicioso, en el que hacen caber, perjudicándolo, al consumidor.

La anterior objeción, aunque no es privativa de la participación de las utilidades, debe ser examinada con todo detenimiento por la importancia que presenta.

En primer lugar, y siendo la participación complemento -- del salario, podemos valernos de este último concepto para destruir la objeción. En efecto, aunque no se dice expresamente, se desprende que si el consumidor va a pagar la participación, paga ya el salario, gastos y utilidades de una empresa; ¿y si se eleva el monto del salario? Lo mejor será no hacerlo para no perjudicar al consumidor. Pero la objeción puede ir más lejos, si el alza de los gastos de la empresa que en consecuencia provoca el alza del precio del producto, perjudica al consumidor, ¿por qué, para beneficiarlo, no se reducen sus gastos suprimiendo el régimen del salariado o bien el de obtención de utilidades? Tal razonamiento es perfectamente ilógico, ya que sólo acarrearía el fin de la vida económica.

En segundo lugar, el empresario no va a ver disminuida su ganancia, ni podrá, malamente, subir el precio del producto, pues que, el trabajador colaborando en todos sentidos con la empresa y para ver aumentada su participación individual, indirectamente hará subir el monto total de las utilidades de la empresa. La empresa podrá vender más y mejores productos y siendo éstos lo más adecuado posible para satisfacer las necesidades del consumidor, el precio de aquellos, por su demanda, si bien no pudiese bajar, no puede tampoco subir, como lo pretende la objeción.

A lo que nos lleva entonces es a la necesidad de establecer los lineamientos legales para que la economía sea bien dirigida, para que se regulen todos y cada uno de los precios que deben regir en el mercado, adecuándolos en todo tiempo y lugar, sin lastimar los intereses de los empresarios, trabajadores y consumidor.

II.- La participación aumentará el desempleo. En la escala jerárquica de los valores está, en primer lugar, la necesidad de dar -- trabajo a quienes no lo tienen, mediante la inversión de capitales en nuevas fuentes de trabajo. Y quien invierte lo hace con miras a obtener utilidades. Ahora bien, tal inversión al verse amenazada porque su utilidad -- disminuirá por el hecho de la participación (que viene a sumarse al alza en los impuestos, a las revisiones periódicas de los contratos colectivos,

al temor a la nacionalización, al intervencionismo estatal, etc.), seguramente se ahuyentará. Y es mucho más importante conservar el estímulo por la reinversión o inversión, porque éstas darán empleo a nuevos trabajadores, que conceder la participación que ahuyenta la reinversión e inversión y deja, por ello, sin trabajo a quizá millones que lo necesitan. En México, a estas fechas y según estadísticas, son necesarios más de 350.000 nuevos empleos al año. Los más optimistas planes del Estado Mexicano en cooperación con la iniciativa privada abarcan sólo un proyecto de 300.000 nuevos empleos en cinco años, lo que da un millón y cuarto de desempleados al fin de tal proyecto, sin contar con que trabajadores ahora con empleo, no lo tendrán por los reajustes continuos, inherentes a la modernización y automatización de las empresas. Por esto, es más importante, más necesario, más natural y lógico que ganen algo quienes nada perciben a que ganen un poco más los que ya ganan.

Esta objeción tampoco es problema único de la participación, sino como en la misma se afirma, de las leyes fiscales, de la intrusión del Estado en la vida económica, quizá de la misma natalidad, etc., pero de cualquier manera habrá que invalidarla.

Ya dijimos que la participación dada a los trabajadores, en ningún modo disminuye la parte de ganancias que corresponde al capital. pues que el monto total de las mismas se verá acrecido por el aumento y perfección de la producción, objetivo de la participación, aumento que no puede ahuyentar la inversión o reinversión de capitales, y sí puede atraerlos, acarreando, en consecuencia, la oportunidad de crear nuevos centros de trabajo y nuevos empleos.

Por otra parte, el Estado Mexicano con el fin de atraer nuevos capitales que den nuevos empleos, ha eximido de determinados impuestos y ha subsidiado a una considerable cantidad de empresas, lográndose con todo éxito, el fin deseado.

III.- Argumentan, por último, que los trabajadores no se contentarán con la participación en las utilidades, sino que lucharán incansablemente por intervenir en la administración de las empresas o por lo menos en su contabilidad, a efecto de impedir combinaciones que tiendan a reducir los gastos que puedan llegar a considerarse superfluos, como los de publicidad, etc., en único detrimento de la empresa misma.

Por ser esta objeción una de las que hacen valer los patronos en contra de la participación, hablaremos de ella en su oportunidad adelantando tan sólo que es la falta de veracidad en la contabilidad, la que hace temer a los patronos, la ingerencia de los trabajadores.

Las objeciones de los patronos:

I.- La participación falta a la equidad, al concedérsele a los trabajadores solamente en las ganancias y no en las pérdidas.

Que los trabajadores reporten las pérdidas habidas por la empresa, resulta a todas luces imposible, pues que carecen de un patrimonio con que responder, pero aún teniéndolo, pero no para lucrar con él, como si lo tiene el empresario-capitalista, como no lo tiene para esperar frutos o ganancias, no puede tampoco esperar o reportar ninguna pérdida. Y si la participación no es más que un complemento del salario, y éste no puede estar, por su misma naturaleza, sujeto a las contingencias de la empresa - en cuanto sean altas o bajas las ganancias por ella obtenidas, no puede estar, por lo mismo, sujeta la participación al régimen de las pérdidas.

Por otra parte, la responsabilidad en las pérdidas no es condición necesaria de la participación en las ganancias, como lo demuestran primero, el hecho de que frecuentemente, los directores de empresas reciban una participación de las ganancias de la empresa, sin que tengan que responder de las pérdidas, y segundo, el hecho de que en las sociedades mercantiles, por disposición legal, los socios industriales no reportan las pérdidas, teniendo derecho indiscutible a las ganancias. En efecto, el artículo 16 fracción III de la Ley General de Sociedades Mercantiles, establece que, salvo pacto en contrario, "el socio o socios industriales no reportarán las pérdidas". Por consiguiente, la participación en las utilidades puede darse a los trabajadores, sin que por ello tengan que responder de las pérdidas.

De esta objeción, si se puede concluir, en cambio, que así como los trabajadores tienen derecho a la participación en las utilidades sin estar sujeta a riesgos, los capitalistas, a su vez, tienen derecho a una parte de utilidades, a título de interés del capital, no sujeta al régimen de participación a los trabajadores.

II.- Los trabajadores no son como los directores de empresa, gerentes, socios industriales y asociantes, factores determinantes de las utilidades, por ello, no se les puede hacer partícipes en las utilidades de la empresa.

Podemos decir, que bien sabido es que tanto el trabajador como el capital, el consumidor y condiciones del mercado, la oferta y la demanda, la abundancia o escasez de materias primas, la organización, calidad de los productos, la eficacia de los servicios prestados por todos los que forman parte de una empresa, coadyuvan en la obtención de las ganancias, son factores determinantes de las utilidades.

Para no analizar cada uno de los factores determinantes de las utilidades, ya que no corresponde a este estudio y sólo para demostrar que sí lo son los trabajadores, pondremos dos ejemplos en los que se palpa esta aseveración.

Una empresa con la mejor dirección posible, con una gran demanda de sus productos, con abundancia de materias primas, pero sin trabajadores dispuestos a hacer funcionar la organización planteada y capaces de desarrollarla con eficacia, no sólo no obtendrá utilidades sino que reportará pérdidas.

La misma empresa de que hablamos, con una planta de trabajadores que desarrollan una actividad normal y que por conflictos entre trabajadores y empresa, aquellos desarrollen una baja actividad, aplicando lo que se ha dado en llamar "tortuguismo", al igual que en el anterior --- ejemplo, no sólo hará imposible la obtención de utilidades sino que producirá los consiguientes perjuicios y pérdidas.

Luego podemos concluir, diciendo que los trabajadores sí son factores determinantes de las utilidades y por lo mismo, debe hacerse les partícipes en las mismas.

III.- La intervención de los trabajadores en la revisión de las cuentas de la empresa, implica la posibilidad de intervenir y aún de objetar la gestión que les dió origen y, por consiguiente, de intervenir de hecho en esa gestión.

Ante todo, debemos distinguir dos clases de revisión de cuentas: la de simple verificación y comprobación y la que da derecho a -- objetar tales cuentas. Es decir, hay que distinguir entre el derecho a una revisión de cuentas y el derecho de objetar las gestiones de quien las rin de.

El Fisco, y por lo que se refiere especialmente al Impues to Sobre la Renta, tiene el derecho de revisar las cuentas de los causantes pero no el de intervenir en la gestión que las originó. La revisión se limita a la cercioración de si están registrados todos los ingresos del negocio, si los gastos que se deducen son propios de éste y si las operaciones están debidamente comprobadas y registradas; y si bien la ley fiscal re---glamenta las amortizaciones y limita la posibilidad de deducir cierta clase de gastos y de pérdidas desproporcionados, esto se justifica por la necesidad de evitar abusos en estas materias y de ningún modo constituye ingerencia en el manejo de la empresa.

Creemos que el derecho de los trabajadores a revisar las cuentas de la empresa y el derecho a objetarlas, al igual que los tiene el

Fisco, no implica de hecho la intervención en las gestiones de la empresa.

IV.- El grave inconveniente que presenta cualquier revisión, pues quedan las cuentas al conocimiento de todos los trabajadores de la empresa, y por ende, sujeta la empresa/^a que el mundo de los negocios conozca todos los aspectos de su funcionamiento y estado económico.

Esta objeción es deleznable, pues que tanto el Fisco como los trabajadores por medio de sus sindicatos, conocen el estado de cuentas de la negociación y, por otra parte, los trabajadores conocen siempre, los "secretos industriales" de la negociación en que laboran, sin que hasta la fecha se hayan dado más de dos casos en que tales secretos han sido violados. Y el que se reconozca a los trabajadores el derecho de revisión, no los libera de la obligación de guardar reserva de los datos que conozcan con tal motivo, ni que sean sancionados conforme a la ley cuando divulguen lo indebido.

Por lo que se refiere al conocimiento de la situación financiera entre empresas competidoras, no hay jefe de un negocio que se considere digno de ese título, si no conoce los datos más importantes de los negocios de sus rivales, cosa que nunca se ha visto con malos ojos, a pesar de que, por supuesto, alguien hubo que los hizo de su conocimiento.

Ahora que, la revisión de cuentas y su objeción, no puede ser sino después de los balances practicados al final del ejercicio anual, y cuando sea dada a conocer la declaración para el pago de impuestos, lo que no puede perjudicar a la empresa que únicamente da a conocer su estado de cuentas en relación a períodos concluidos. Otra cosa sería si la revisión y objeción se efectuasen de momento a momento.

Por otra parte, la revisión por cuenta de los trabajadores, es motivo de mejoramiento de las relaciones obrero-patronales, ya que los trabajadores dándose perfecta cuenta de la marcha del negocio, en el caso de que las utilidades bajasen, colaborando con la empresa, tratarán de aumentarlas para ejercicios siguientes, lo que será beneficioso para la propia empresa. También el Fisco se verá libre de situaciones embarazosas con motivo de la revisión de cuentas y les evita a los patronos gastos superfluos que son inherentes a toda revisión por él efectuada. Evitará asimismo, que las empresas que generalmente ocultan sus cuentas o las presentan falseadas al Fisco, se coloquen en un plano ventajoso respecto de las que presentan sus cuentas verídicas, pues las primeras no pagarán impuestos en igual cantidad que las segundas.

V.- Las utilidades no se obtienen todos los años en la misma cantidad, sino que hay años buenos y años malos, compensándose ----

lo exiguo de las utilidades en los años malos, con lo elevado de los años buenos; por tanto, no debe participar la empresa a sus trabajadores, pues la participación anula la compensación.

Como respuesta a esta objeción, diremos que si es verdad que la participación en las utilidades implica numéricamente una reducción de las que, sin ella, los empresarios guardarían para sí, la participación no se agota en esto sino que, por medio de la estrecha colaboración de los trabajadores para el mejor funcionamiento de la empresa, crea un factor -- adicional de incremento de las utilidades, factor que puede incluso aumentar las utilidades de modo que, aún compartiéndolas, la empresa reciba más que antes de conceder la participación. Por otra parte, este factor de interés para aumentar su participación, reduce las pérdidas de los años malos, realizándose así el equilibrio que se pretende con la no participación.

Además, la compensación entre los años malos y los buenos debe realizarla la empresa, no a base de reivindicar exclusivamente para sí todas las utilidades del negocio, sino mediante una acertada dirección en todas sus operaciones.

VI.- Los trabajadores, una vez que les sea concedida la participación en las utilidades, no se contentarán con ello, sino que lucharán incansablemente por obtener la participación en la gestión de la empresa.

Esta objeción ni es propia de la participación en las utilidades, ni siquiera se deriva de ella, pues nadie está capacitado para decir si los trabajadores con o sin participación, no pretendan algún día, tener el derecho a la co-gestión, cuando no a la misma copropiedad de las empresas; así como en otros tiempos pretendieron y obtuvieron derechos que parecían trastornar el mundo empresarial, como el de huelga, de formar sindicatos, etc., que ahora nos parecen naturales y son, por otra parte, justos y necesarísimos.

Pero de la participación en las utilidades no puede derivarse la co-gestión de la empresa, sino que, por el contrario, disminuye su riesgo, pues estando empresa y trabajadores encaminados a mejorar la ganancia de la primera, lo consecuente es que la empresa se encuentre bien dirigida, quitando a los trabajadores toda idea de apoderamiento de la gestión del negocio.

Sólo como comentario agregaremos que, en México, durante el sexenio Cardenista, los trabajadores exigieron la propiedad de las empresas, obteniendo no la propiedad pero sí la administración de las indus-

trias ferrocarrileras y petroleras del país. También en algunos países europeos, como Alemania, Francia y Bélgica se han establecido como obligatorios los Consejos de Empresa, que implican ciertas formas de ingerencia de los trabajadores en la gestión de las empresas, a pesar de que no todas -- siguen el sistema de conceder participación en sus utilidades.

= = = =

Estas son, si no todas, sí las principales objeciones que contra el sistema de participación, hacen valer los empresarios, objeciones todas que tienen como punto de partida la renuencia de los empresarios a participar en las utilidades a sus trabajadores, por temor de ver reducidas sus propias ganancias; pero las objeciones no son lo suficientemente sólidas como para hechar por tierra cualquier sistema de participación y sólo han servido para que esta asegure firmemente sus Bases.

Las objeciones de los trabajadores.

Los trabajadores también han objetado el sistema de la -- participación en las utilidades, al considerar que puede esgrimirse en su' contra como instrumento que reste efectividad a sus derechos, ataque sus -- organizaciones profesionales y termine con la lucha de clases. Por supuesto que ya se han dado algunos casos en que la anterior consideración se ha convertido en realidad y es que, patronos de franca mala fe, han tratado -- de emplear la participación en las utilidades como un sustituto de la elevación de salarios y con el propósito de controlar y anular los sindicatos; pero por ser estos casos resultado de abusos, no prueban contra la participación en sí. Toda desviación en el planteamiento o en los propósitos inherentes a la participación, pueden frustrar su buen funcionamiento y provocar conflictos y perjuicios, en lugar de los beneficios esperados.

Exponen así sus objeciones:

I.- Los patronos usan la participación como pretexto para pagar salarios bajos y para oponerse a alzas justificadas de salarios.

Esta objeción de los trabajadores, va enderezada contra -- la mala fe de los empresarios, de la que ya hablamos, y sólo agregaremos -- que siendo el salario la base para que el trabajador cubra sus necesidades y las de su familia, al Estado corresponde vigilar que no sucedan tales -- anomalías.

II.- Los patronos usan la participación como medio para -- controlar los sindicatos, minar su fuerza y anularlos.

Ciertamente, la participación que debe descansar sobre -- la base de la colaboración estrecha entre patronos y trabajadores, hace --

que en cierta medida, el sindicalismo pierda fuerza, pero conste que hablamos del sindicalismo tomado como sinónimo de lucha de clases, que es esencialmente contrario a la colaboración, y ésta que no debe desconocer los intereses particulares de los patronos, ni de los obreros, sino por el contrario respetarlos y protegerlos a base de coordinar unos y otros entre sí, no puede ser motivo de que el sindicalismo, bien entendido, pierda su fuerza. Aún suponiendo el más sincero deseo de colaboración entre empresa y trabajadores, los intereses de una y otros requieren coordinación, sea que haya oposición entre ellos, o que sean simplemente diversos; para coordinar tales intereses está el sindicato, ajeno totalmente al sistema de la participación en las utilidades.

III.- La participación puede usarse como señuelo para obligar al trabajador a intensificar su esfuerzo, con resultados perjudiciales en su salud.

Esta objeción es injustificada, pues olvidan los trabajadores que si por el esfuerzo desarrollado, se quebranta su salud, entonces no podrán seguir con el ritmo de producción que la empresa necesita, -saliendo ella misma perjudicada. La participación no busca el aumento en la producción en el aumento excesivo del esfuerzo del trabajador, sino que busca el interés cada vez mayor y su mejor coordinación con los demás trabajadores y con la misma empresa.

IV.- Por el gran número existente de trabajadores, la participación que a cada uno corresponde es insignificante.

Si bien esta objeción es en parte verdadera, no quiere decir nada contra la participación, además de que en la actualidad y debido en gran parte a la automatización cada vez mayor de la industria, el número de trabajadores en una misma empresa, es cada día menor, la participación individual del trabajador se verá, sin duda, acrecentada. Y sería conveniente que en todos los sistemas de participación en las utilidades, se estableciera que cuando la individual que corresponda a un trabajador, sea menor de un mínimo determinado, se acumula su participación mientras no alcance ese mínimo, para poder ser entregada al trabajador.

= = = =

En síntesis, estas son las objeciones que han presentado los trabajadores en contra de la participación, objeciones debidas al desconocimiento de las normas que rigen al sistema, y al temor de que los patronos haciendo caso omiso de tales normas, vuelvan la participación en su contra. Pero como hemos dicho, tales fallas no pueden imputarse al sistema ya que ni las propone, ni siquiera se derivan del mismo.

CAPITULO VII

OTRAS CONSIDERACIONES ACERCA DE LA PARTICIPACION

Determinación del concepto de utilidades de la empresa y' del porcentaje distribuible.- Dentro de poco tiempo debera fijarse, en -- nuestro país, el porcentaje que percibirán los trabajadores a título de -- participación en las utilidades de las empresas en que laboran, correspon-- diente al ejercicio fiscal de este año. Ya el organismo encargado de lle-- var a término tal fijación ha empezado a trabajar en ello, acatando lo --- prescrito por el nuevo artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria. La tarea encomendada a la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades es, según palabras de su Presidente, sumamente compleja, por la diversidad de los estudios y de las investigaciones sobre las condiciones generales - de la economía nacional; por tener que tomar en cuenta la necesidad de fo-- mentar el interés razonable que debe percibir el capital y la indispensa-- ble reinversión de una "importante" parte de las ganancias; por la necesi-- dad de definir el concepto de utilidad gravable, precisar las causas por - las que los trabajadores pueden pedir la revisión de las declaraciones de' las ganancias de las empresas, por clasificar las actividades económicas - por ramas afines, etc.

Por nuestra parte, debemos quedar ante todo, en que el -- problema de la determinación de esos conceptos no es ni deriva directamen-- te de la participación, aunque es obvio que interesan a ésta fundamental-- mente; por lo mismo, brevemente, haremos su estudio.

La utilidad gravable.- Principiemos por establecer que - la utilidad de la empresa es, según la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la diferencia que resulta entre los ingresos del causante y las deducciones - que autoriza la propia ley; estas deducciones deben ser las estrictamente' necesarias para los fines del negocio, estar en proporción con las opera-- ciones del causante y corresponder precisamente al ejercicio en que se tra-- te de determinar la utilidad. Esta diferencia resultante es pues, la utili-- dad gravable y sobre ella, deberá fijarse el porcentaje distribuible.

Fijación del porcentaje distribuible.- Juzgamos necesa--- rio que antes de que se fije el porcentaje sujeto a participación, debe fi-- jarse un porcentaje que quede exento de ser participado (interés razonable) a título de interés del capital y en justa compensación al riesgo corrido' por su inversión; ya descontado este interés exento, procede fijar el por-- centaje distribuible entre los trabajadores.

Señalamos de paso, que la fijación del porcentaje exento'

de participación es, por sí sola, el verdadero estímulo indispensable para la reinversión de capitales. Y el porcentaje exento será, en términos generales, aquel que sea superior, pero proporcional, al fijado para el rendimiento de los valores de renta fija, esto es, debe ser proporcionalmente superior al interés que de acuerdo con las condiciones del mercado perciben las inversiones llamadas "de préstamo".

La mejor fórmula para determinar el porcentaje a distribuir entre los trabajadores, es la siguiente: fíjese al capital y al trabajo su participación, en la medida de su contribución a la obtención del total de utilidades. Entonces, y para fijar pecuniariamente el porcentaje habrá que estimar, por una parte, el total de trabajo anual utilizado por la empresa, o sea el total de salarios cubiertos por la misma, y, por cuanto a la estimación del capital, basta considerar el monto del mismo, o sea el total de inversiones hechas por el dueño del negocio, sujetas a los riesgos de la empresa. La proporción de la distribución, debe estar pues, en razón de la proporción entre el capital sujeto a riesgo y el monto total de salarios anuales pagados por la empresa.

Además de este sencillo sistema, se han formulado otros: que se fije el porcentaje de participación absolutamente uniforme para todas las ramas de la producción, tomando en consideración el promedio que arroje el total de utilidades obtenidas por todas ellas, haciendo caso omiso de los riesgos de inversión; o, que el porcentaje se fije de acuerdo con las necesidades y condiciones específicas de cada empresa o por lo menos de cada rama industrial, haciendo omisión de las aportaciones hechas por medio del trabajo.

El total de trabajo anual o salario total anual es todo gasto hecho por la empresa en pago a sus trabajadores y en remuneración por el trabajo prestado. Así que el salario total anual abarca las primas de producción, de eficacia, las compensaciones, gratificaciones, horas extras, etc., y no comprenderá las erogaciones por seguro social, indemnizaciones por despido o por accidentes o enfermedades, sean o no profesionales, puesto que estas últimas no corresponden a ningún trabajo prestado a la negociación, aunque deriven de la relación de trabajo.

Fijación de la participación individual.- Dos deben ser las bases para la determinación de la participación individual, el salario total anual y la antigüedad del trabajador; esta última debe tomarse muy en cuenta ya que refleja la experiencia, la estabilidad y lealtad del trabajador hacia la empresa, elementos que sin duda alguna ayudan, y en mucho, a la obtención de utilidades.

Por la dificultad que acarrearía el fijar un porcentaje de participación de acuerdo con la antigüedad, creemos que lo más prudente sería que por ese concepto se diera al trabajador un pago adicional estimativo, que podría ser, por ejemplo, de tres a cinco días de salario por año de antigüedad.

Posible solución al problema de la reinversión.- Cuando por tener necesidad de reinvertir las utilidades de una empresa, no sólo para beneficio del dueño del negocio ni del trabajador, sino del bien común y aquéllas resultasen insuficientes para participar efectivamente a los trabajadores y, para no lesionar su derecho a la misma participación, pensamos que lo mejor será que los trabajadores inviertan en la misma empresa la participación recibida.

Para evitar cualquier mal entendimiento de esta clase de reinversión, podría hacerse en forma de préstamo a la empresa, así los trabajadores, además de tener asegurada su participación, no tendrían motivo de ingerencia en la gestión de la empresa.

Por las razones que ya expusimos en otro capítulo, creemos que sólo a solicitud de los capitalistas, puede y debe realizarse este peculiar tipo de reinversión, pues no tendría razón de ser si éstos no la considerasen necesaria. Por otra parte, debe dejarse abierta la posibilidad de que el empresario prefiera pagar la participación que corresponde a los trabajadores, siempre y cuando no se perjudique el bien común.

Esta posible solución tiene una doble ventaja: la participación no significa un freno para el desarrollo de la empresa por falta de reinversión de utilidades y, establece una importante forma de ahorro para el trabajador.

El problema que plantea la remuneración de los directores, administradores y gerentes de las empresas.- La remuneración que perciben los agentes que combinan el capital con el trabajo presenta en el caso de la participación, un doble problema: si deben o no participar en las utilidades y, si se puede fijar el monto máximo de su remuneración, pues esta hace, muchas veces, imposible la obtención de utilidades y en consecuencia, la participación. Y es que, generalmente, perciben sueldos tan altos que les hace innecesaria la participación y por otra parte, con el fin de eludir el pago de impuestos, el capitalista hace creer que es el director de la empresa, quien por su alta remuneración, deja sin utilidades a la empresa, esto, claro está, lo hace para obtener mayores beneficios defraudando al fisco, pero en el caso de la participación, también defrauda a los trabajadores.

Este último caso se planteó ya en México y en un grado tan extremo que el Estado tuvo que intervenir en él, por medio de las leyes hacendarias y al efecto fijó una tabla que contenía las cantidades máximas que en relación con las utilidades, podían darse a los dirigentes de las empresas como remuneración y ser deducibles como gastos en Cédula Primera. Posteriormente suprimió las tablas de remuneración máxima y elevó -- las cuotas del impuesto en Cédula Cuarta hasta hacerlas mayores que las de Cédula Primera en los casos de remuneraciones muy elevadas.

Reconociendo pues, que es el director de una empresa quien determina su éxito o fracaso, creemos que debe ser remunerado con largueza siempre y cuando con ello no se defraude al fisco, ni a los trabajadores y puesto que el director o gerente es un alto empleado, pero al fin y al cabo empleado, debe percibir su participación al igual que los trabajadores.

Régimen fiscal de la participación.- Según la Ley del -- Impuesto sobre la Renta, la participación sobre utilidades (y sólo para los efectos fiscales), se asimila a los sueldos y salarios, siendo entonces un gasto deducible por parte de la empresa y no causando, por lo mismo, impuesto en Cédula Primera, Segunda ni Tercera, sino en Cédula Cuarta. Ahora bien, el establecimiento del sistema de participación acarrea para el Fisco, una disminución en sus ingresos, puesto que el impuesto se pagará sobre cuotas muy bajas, como son las establecidas para la Cédula Cuarta, en comparación con las otras Cédulas, lo que significa en realidad que el Estado pagará -- una parte de las utilidades que la empresa otorgue a sus trabajadores, pero esta situación fiscal, aparentemente desfavorable para la hacienda pública, no lo es en realidad, si se piensa que, con la participación, se -- fortalecerá la vida económica, fortalecimiento resultante del aumento de -- capacidad de compra y ahorro de la población, formada en su mayoría por -- trabajadores, lo que al fin y al cabo ha de traducirse en mayores ingresos para el fisco.

CAPITULO VIII

CONCLUSION

Como se dijo al principio, las bases legales que rigen en México al sistema de participación, están ya establecidas y hay que acatarlas, pero nos permitimos formular una crítica sobre las mismas, de acuerdo con todo lo ya antes dicho, más otras pertinentes consideraciones.

¿Porqué, nos preguntamos, en las reformas hechas a la --- Constitución en su artículo 123 se restringe el derecho que tienen los trabajadores a la participación, al decir que la Comisión Nacional (para el reparto de utilidades) "tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, ... y la necesaria reinversión' de capitales", para fijar el porcentaje de utilidades que deba repartirse' entre los trabajadores?

Seguramente la intención del legislador estuvo orientada' hacia la prosperidad del bien común, pero no se dió cuenta que con ello -- conculcaba los derechos de la clase trabajadora, en cuanto le impuso nor-- mas destinadas a engrandecer los instrumentos de producción, con una parte de riqueza, que en justicia, le corresponde. Lo que la Constitución debiera decir, en todo caso, sería que por la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país y por la necesaria reinversión de capitales, el total de utilidades correspondientes a los trabajadores a título de participación, deberían reinvertirse, a solicitud de los empresarios, de acuerdo' con la Comisión Nacional Para el Reparto de Utilidades. En consecuencia de esto, la ley secundaria debería reglamentar esta clase de reinversión, reglamentación que podría quedar en la siguiente forma: los empresarios podrán solicitar ante la Comisión Nacional, la reinversión del total de utilidades concedidas a título de participación a sus trabajadores, sólo cuando después de haber invertido el total del "interés razonable" correspondiente al capital, inviertan por lo menos una parte igual al monto total -- de la participación. Esta clase de reinversión se hará en calidad de préstamo y se hará constar en un título de crédito.

¿Porqué, en segundo lugar, la Constitución encomienda a -- la ley secundaria, el que prive del derecho de participar en las utilidades a los trabajadores, cuando ella misma debe ser absolutamente protectora de la clase trabajadora, cuando dice: "La ley podrá exceptuar de la --- obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones par

ticulares", y porqué la ley secundaria, sin parar en mientes, exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante los primeros dos años de funcionamiento, a las empresas también de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los cuatro primeros años de funcionamiento y a las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio?

Mejor hubiera sido que la Constitución no hubiera tocado este punto, que también restringe el derecho de los obreros y trabajadores en general a percibir su participación, y que, para ayudar a las empresas que la ley secundaria exime de la obligación de participar, se siguiera el método que hasta la fecha ha dado buenos resultados, o sea, de otorgar subsidios y eximir de determinados impuestos a tales empresas. Y si ni así -- fuera posible asegurar su subsistencia, eliminarlas de la vida económica evitando malas condiciones de las mismas y alentando, por otra parte, la industria que sí garantiza las aspiraciones de la clase trabajadora.

Por lo que hace a las instituciones que la ley exime de participar, creemos que no hacía falta que lo hiciera, pues que, por lo -- menos se supone que las empresas dedicadas a la industria extractiva, durante el período de exploración, no rinden utilidades, y en cuanto a las instituciones que ejecutan actos con fines humanitarios y sin propósito de lucro, las que persiguen fines culturales, asistenciales o de beneficencia y el Seguro Social, es lógico que no compartan utilidades, pues que no las tienen, en el sentido de lucrar con ellas.

¿Porqué, la ley secundaria al fijar las bases para determinar la participación individual, olvidó el hecho de la antigüedad del trabajador y niega, por otra parte, el derecho a participar en las utilidades a los directores, gerentes generales y administradores de las empresas?

Por las razones expuestas en este trabajo, consideramos -- que para la fijación de la participación individual, la ley hiciera obligatorio el tomar en cuenta la antigüedad del trabajador y concediera el derecho a participar, a los encargados de la dirección de la empresa.

Por último, nos preguntamos, el porcentaje que fije la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, si no es susceptible de disminuirse, si lo es de aumentarse, por acuerdo de trabajadores y empresarios, como lo es el salario mínimo?

Creemos que de ninguna manera y por acuerdo de los trabajadores y empresarios, pueda disminuirse el porcentaje fijado; pero sí, --

por el contrario, aumentarse, exactamente igual que el salario mínimo.
= = =

Esta es la crítica que hemos derivado del estudio general de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y que nos sirve a la vez de conclusión. Réstanos tan sólo esperar, que la implantación de la participación en México, rinda los beneficios que lógicamente de ella, se pueden esperar. Que siendo la ley susceptible de mejoramiento, se reforme por ello, cuantas veces sea necesario, pero sin perder nunca de vista que en las cuestiones sociales, lo primero es la justicia.

Recordemos, para concluir, el mandato evangélico que se lee en San Mateo: "buscad primero el reino de Dios y su justicia, y todas las demás cosas se os darán por añadidura", precepto que no satisface únicamente la religiosidad de los creyentes, sino que es un imperativo de enorme trascendencia en todos los aspectos de la vida individual y social de todos los seres humanos.

BIBLIOGRAFIA

- Brugarola Martín. Relaciones humanas y reforma de la empresa. Euramérica. Madrid.
- Código Social de Malinas. Difusión. 1949.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. 1960,
- Encíclicas. La Prensa. México. 1962.
- Fromm Erich. Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea. Fondo de Cultura Económica. México-Buenos Aires. 1958.
- González Rafael. La justa distribución de las rentas. Euramérica. Madrid.
- Landerreche Juan. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Jus. México. 1956.
- Ley Federal del Trabajo.
- Memoria del Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social. - Talleres Gráficos de la Nación. México. 1950.
- Mendieta Lucio. El Derecho Social. Porrúa. 1953.
- Sauras Francisco. El Trabajo. Publicaciones I.C.A.I. Madrid.
- Trueba Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. 1962.

I N D I C E

Dedicatorias	
Proemio	1
Capítulo I	
Concepto y Sistemas de Participación	3
Capítulo II	
Generalidades del sistema	8
Capítulo III	
Los principios de la participación	12
Capítulo IV	
Historia de la participación	17
Capítulo V	
La participación en México	26
Capítulo VI	
Crítica y defensa del sistema	37
Capítulo VII	
Otras consideraciones acerca de la participación	46
Capítulo VIII	
Conclusión	50
Bibliografía	53