

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"SALARIO Y REPARTO DE UTILIDADES"

T E S I S

Que para obtener el Título
de Licenciado en Derecho

Presenta:

AMALIA BERTHA CUEVAS RENAUD

México, D. F. 1969.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"SALARIO Y REPARTO DE UTILIDADES"

T E S I S

Que para obtener el Título
de Licenciado en Derecho

P r e s e n t a :

AMALIA BERTHA CUEVAS RENAUD

México, D. F. 1969.

A mi padre :

Ing. Baltasar Cuevas Alemán

Ejemplo de hombre y maestro

cuya rectitud y dignidad se-

rán guía en el sendero de mi

vida.

A mi madre:

Sra. Margarita Renaud de Cuevas

Quien con su paciencia, comprensión

y ternura, han sabido ser la mejor -

compañera de mi vida y el mayor con-

suelo en mis aflicciones.

A mis hermanos:

Corina, Baltasar, Jorge

Alfonso y Pablito, para

que siempre los seis -

seamos uno.

A mis tios:

Lic. Nicéforo Guerrero M.

Lic. Euquerio Guerrero L.

Verdaderos apóstoles del Derecho

quienes con su vallosa ayuda a -

lo largo de mi carrera , hicieron

posible este momento .

Al Lic. Manuel Marván U.

Con todo respeto y agrade-
cimiento .

Al Sr. Ramón Ojeda Jiménez

y

Sra. Rosa Mestre de Ojeda

Con todo cariño y mi eterno
agradecimiento .

Al Lic. Raúl A. Ojeda Mestre

C.M.E.A.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO

INTRODUCCION

Consideramos que la primera impresión de cualquier lector de este trabajo sería en el sentido de que el tema que se pretende desarrollar, es lo suficiente extenso y complicado como para intentar reducirlo a un trabajo de tesis profesional, el que como es de todos sabido, resulta casi generalmente incompleto e inaplicable, ya que es en la mayoría de los casos, producto posiblemente de la inexperiencia de los sustentantes, así como del idealismo que los embarga al terminar sus estudios profesionales.

Sin embargo, se estima que las ideas expuestas, reconociendo que la mayoría de ellas no son originales, son el resultado de una inclinación hacía pretender una mejor armonía entre los dos factores de la producción y en beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas.

En tal virtud, los vínculos que existen entre el salario y el reparto de utilidades son variados a la vez que complejos, ya que por una parte nos encontramos que no se le puede considerar el reparto de utilidades como salario, por no ser una consecuencia inmediata de la labor ordinaria del trabajador, así como por no reunir los requisitos que la ley establece y por otra parte se puede considerar al reparto de utilidades, como una derivación de la labor ordinaria que presta el trabajador, ya que de acuerdo con la Ley, este se distribuye en un porcentaje determinado en función de los servicios prestados.

El salario es lo que debe ser pagado al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, el cual es variable; el reparto de utilidades es el derecho que asiste al trabajador de participar en los beneficios de la empresa. Es decir, el salario se pagará ha ya o no haya beneficios en la empresa, y la participación obrera nace solamente habiendo utilidad; además esta no podrá computarse como parte del salario.

El salario es para los trabajadores su único patrimonio; viven sólo del producto de su trabajo, y éste se traduce en su modus vivendi, y tanto para el trabajador como para quienes dependen económicamente de él una merma en el salario sería un desnivel tanto en el aspecto moral, en el aspecto cultural y económico, sería relegar al trabajador a un plano de desigualdad, dando lugar a una deshumanización de éste como hombre, significando un retroceso tanto en el campo del derecho, como en el plano alcanzado hasta ahora por la justicia social; no creemos que este paso pueda llegarse a dar; antes por el contrario, la evolución que sufre constantemente el derecho, los cambios que en él ha habido son el resultado de la evolución de las sociedades y su superación constante, siendo además preocupación de primer orden, el que el legislador trate de proporcionar por todos los medios protección a la clase laborante, misma que vemos en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal de Trabajo.

El reparto de utilidades es una de las medidas que en gran parte contribuye a la realización de la justicia social, ya que en las empresas se conjugan varios factores como son: comunidad de ideas, intereses y capacidades.

Es pues falso que el capital por sí sólo produzca más capital, siendo necesario para ello se conjugue con el trabajo, ya que solo por medio de ese, aquel puede producir más.

Por lo tanto, la participación es una recta idea de la razón y una realización de la justicia social, por ello decíamos que después de satisfechos los requisitos de la producción, el beneficio debe ser repartido en igualdad de circunstancias, siendo la justicia el tratar estos dos elementos como iguales.

Creemos conveniente el que sean bien reestructurados tanto obreros como patrones, es decir que haya cooperación entre unos y otros, pues existía una cierta indiferencia de parte de ambos, ya que por una parte los obreros tenían la conciencia de ser explotados, siendo por ello que en ocasiones desobedezcan las órdenes de sus patrones, por otra parte los patrones, veían con indiferencia a los obreros, considerándolo como seres irresponsables.

Nuestra legislación a semejanza de lo que regulan otras legislaciones del mundo, establece la necesidad de que el salario sea una percepción precisa que pueda conocer el trabajador perfectamente, aún cuando derive de factores relacionados con las horas de trabajo, en caso de salario por horas o de la cuantía de la producción en caso de salario o destajo. El salario se paga como una compensación directa e inmediata al esfuerzo del trabajador y esas características no se encuentran en el reparto de utilidades.

Así pues a continuación, intentaremos realizar el desarrollo del tema propuesto con las múltiples dudas y temores que, repetimos, son producto de lo complejo del mismo.

Amalia Cuevas Renaud.

CAPITULO I

- A).- Antecedentes históricos del salario .
- B).- Etimología y terminología del salario
- C).- Consideraciones doctrinarias del salario
- D).- Naturaleza jurídica del salario .
- E).- Elementos integrantes del salario .

ANTECEDENTES HISTORICOS; Del Salario:

Interesante en verdad, resulta el pasaje de Antokolitz (1), quien al estudiar los antecedentes históricos del salario afirmaba que solo "cabe concebir como trabajos gratuitos aquellos servicios prestados de buena voluntad; todo trabajo es retribuido, salvo el que se impone en forma obligatoria o como contribución. De esta manera el auténtico trabajo que ha existido en todos los tiempos, ha sido siempre remunerado". El código de Hamurabí, contenía disposiciones sobre el salario mínimo para jornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, carpinteros y albañiles.

Mariano Cornejo (2) señala en su Sociología General tres grandes etapas en la organización de la cooperación humana en el trabajo: a) - la esclavitud, b) - las corporaciones y clases o servilismos y c) - el régimen del proletariado.

El esclavo es aprovechado como fuerza del trabajo, producto de la violencia y conveniencia unidas; el vencedor ha aprendido que la fuerza del trabajo del vencido, colocado permanentemente en subordinación, es capaz de producir satisfactores que exceden al consumo del propio vencido, dejando un margen en su provecho. De ahí emana el régimen de trabajo que conoció la antigüedad, y emana la estructura social y política de los estados históricamente remotos.

Cuando el desarrollo de la producción requirió mayor número de trabajadores, el esclavo es separado del núcleo familiar de su amo e incorporado a una industria o propiedad rural, considerándose como una simple fuerza de trabajo cuya conservación demanda una cantidad de alimento pero se le obliga a producir una determinada suma de trabajo, que sea suficiente para compensar su mantenimiento y además una ganancia esperada.

El hombre esclavo equiparado jurídicamente a la cosa, no recibe remuneración toda vez que no puede disponer de los satisfactores que se le proporcionan, sino lo necesario para su uso y propia subsistencia: "sin propiedad, sin afectos, ni protección en el presente, sin esperanza alguna en el porvenir, alimentando menos bien que el ganado, obligado a trabajar más allá de sus fuerzas, representa el esclavo industrial el más triste y humillante de los fenómenos sociales" (3). Consideramos que jurídicamente no puede hablarse de salario o remuneración al trabajo, si puede mencionarse un sistema de distribución de los satisfactores producidos, por la necesaria subsistencia del esclavo. Al respecto, (abanellas nos señala que podría hablarse de un sistema de trabajo colectivo, de una socialización del trabajo

(1) ANTOKOLITZ.- TRATADO DE LEGISLACION DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Buenos Aires 1941.- T.11, pags. 120-121.

(2) CORNEJO MARIANO.- SOCIOLOGIA GENERAL: Buenos Aires 1947.- Pags. 68 y ss.

(3) CORNEJO.- op. cit. pág. 17.

en épocas primitivas, en que la propiedad no se conocía, ya que el hecho de prestar un trabajo en propio beneficio no significa de manera alguna que deje de ser remunerado; lo mismo cabe decir respecto del trabajo que por la servidumbre en que se en-contraba el ser que había perdido su libertad estaba obligado a realizar (4)

Dentro de la esclavitud empieza a desarrollarse una nueva forma de trabajo; la servidumbre. La concentración de tierras en propiedad de un solo dueño, -- crea el latifundio, y por otra parte, la vida urbana y la guerra mantienen al dueño a lejado de las tierras de su propiedad, permitiéndose con esto suavizar y modificar paulatinamente las condiciones del esclavo, apareciendo una crecida gama de situaciones que van desde la estricta esclavitud hasta la calidad de colono, observándose a este sin más obligación que prestar determinados servicios y entregar una parte de los frutos.

En las ciudades y villas, como consecuencia de la división de trabajo, aparece otro tipo de evolución, a través de la manufactura y del comercio, quedando únicamente en el ámbito familiar el esclavo, transformado en siervo y con un vínculo tradicional pronto a desaparecer.

Se fundan múltiples villas, bajo el sistema de cartas, principalmente en el siglo XII, y XIII, liberando a los "villanos" de las servidumbres personales -- extendiéndose con ésto el régimen de trabajo libre, organizado sin coacción ni fuerza.

El intercambio comercial entre el campo y la villa circunvecina, diferenció las actividades en agrícolas e industriales, respectivamente y creó un mercado permanente para los productos de los talleres que fué extendiéndose hasta la exportación, o comercio entre distintas villas, señoríos y reinos.

El trabajo libre en las villas trajo como consecuencia que asoció el interés común de los dueños de talleres, creando gremios y corporaciones que alcanzaron pronto riqueza y poderío político.

La remuneración del trabajo se diferenció también en el campo: siervos y colonos tuvieron una participación en los productos de la tierra, y en las ciudades compañeros y aprendices recibieron a cambio de su trabajo alimentos, asistencia y moneda circulante.

La extensión del mercado a todo mundo y la aplicación de inventos que crearon una nueva técnica disolvieron las corporaciones como asociaciones de pequeños talleres y dieron paso a la gran industria que emplea complicadas máquinas y numerosos trabajadores.

(4).- CABANELLAS GUILLERMO. - CONTRATO DE TRABAJO. - T. II. - Pag. 321.

JUDIOS

A manera de comentario preliminar a continuación señalamos algunas de las características de las relaciones laborales que en el pueblo judío se deban, mismas que se encuentran señaladas en la "ENCICLOPEDIA JUDAICA CASTELLANA", dirigida por el Sr. Eduardo Weinfeld, que tienen cierta semejanza o relación con las de nuestra Ley para posteriormente referirnos brevemente al salario acostumbrado por este pueblo.

- 1.- El trabajo era arriendo de fuerza como en el derecho romano.
- 2.- La jornada de trabajo era de doce horas, menos el tiempo necesario para el transporte, la comida y el rezo.
- 3.- Existía la prohibición de aumentar la jornada de trabajo, ni aún pagando salario extra.
- 4.- Existía respeto absoluto a las cláusulas del contrato, las cuales tenían supremacía sobre los usos de la comarca, aún cuando estos eran tenidos en alta estima.
- 5.- Se aceptaba para discutir el contrato de trabajo al Intermediario, y sus compromisos tenían mayor fuerza que la orden del patrón, en el caso de que éste ordenara pagar menor salario.
- 6.- El pago del salario era siempre en efectivo, nunca en especie.
- 7.- La prescripción no corría para el cobro de salarios.
- 8.- El salario era protegido por la ley en lo que respecta a las formas y tiempo de pago.
- 9.- Indemnizaciones para el caso de que el salario no fuera pagado en el tiempo debido.
- 10.- Existía la posibilidad de hacer descuentos al salario e incluso imponer multas por pagos de daños ocasionados por culpa del obrero.

La remuneración del trabajo se debía hacer de acuerdo con lo convenido, aún en el caso de que el tipo de salario baje entre el momento del convenio y la terminación de la obra. El obrero remunerado a diario tiene que obtener su sueldo antes del amanecer del día siguiente, y antes del anochecer si trabaja de noche. Si el sueldo es semanal o por un período más largo es también preciso pagarle el día en que el contrato o trabajo termina. El artesano debe ser pagado por el objeto entregado, antes del anochecer del día de la entrega.

Los trabajadores de campo y jardines tenían derecho a comer de la cosecha con la posibilidad de tomar lo mejor de la misma, aunque excediera al valor de su sueldo, si así lo querían.

GRIEGOS Y ROMANOS.

En el mundo antiguo la "relación de trabajo" solamente estaba fundada en los esclavos a los que se les negaba la categoría de "personas" y por consiguiente que daba excluía la figura del contrato de trabajo, ya que este sólo es posible realizarlo entre "personas" jurídicamente capaces, e incluso era considerado denigrante, como

claramente lo expresa Aristóteles en "La Política": "La ciudad mejor organizada no hará del artesano un ciudadano.... la cualidad del ciudadano no pertenece a todos los hombres libres, por el simple hecho de que ellos son libres; pertenece a los que no trabajan para vivir, los que trabajan necesariamente para un hombre solo son esclavos; para el público operarios".

Por lo tanto el trabajo careciendo de estimación social en Grecia y en Roma, no tiene regulación jurídica especial, sino como un simple modalidad del arrendamiento, equiparando al hombre a la cosa arrendada.

Sin embargo nos señala Eugenio Petit que en la *Locatio operarum* u *operis*, el contrato obliga a una de las partes a prestar los servicios prometidos; a la otra a pagar la merced convenida. En la *locatio operarum*, si por caso fortuito o fuerza mayor, no puede ser realizado el trabajo prometido, la merced queda debida al principio y los riesgos son para el conductor. Por el contrario, en la *locatio operis*, la merced no es debida sino después que la obra ha sido terminada y aprobada por el locator (4 Bis). Vemos ya aquí una protección al salario (*locatio operarum*), estableciéndose la obligación de su pago aún en el caso en que ese trabajo no pueda ser realizado, por causas ajenas al trabajador.

Nos encontramos que existieron los talleres urbanos cuyos dueños integraban el gremio figurando dos categorías principales de trabajadores; aprendices y compañeros; la remuneración del primero consistía generalmente en habitación, alimento y vestido, considerándosele como agregado a la familia y casi nunca recibía adicionalmente pago en dinero. Los compañeros podían vivir en la casa del maestro como familiares, pero además recibían una remuneración económica adicional, la que aumentaba en los casos de habitar separadamente. Para establecer el monto de los salarios a los compañeros. Se fijaba en la mayoría de las veces un tope máximo a la remuneración de estos de acuerdo con las reglas internas de la corporación y las prácticas consuetudinarias.

SISTEMA DE LIBRE CONTRATACION

La teoría de la libertad natural del hombre que posteriormente fue elevada a garantía consagrada en la mayoría de las constituciones, permitió a toda persona ejercer libremente alguna actividad profesional por su propia cuenta y en ese caso tenemos libertad de comercio e industria, o bien por cuenta de otro, libertad de contratación de trabajo, sin la intervención del Estado. Esto trajo consigo una situación deprimente y deshonrosa para los obreros, ya que existía el principio de que patrón y trabajador podían celebrar libremente contratos de prestación de servicios, sin más limitación que los establecidos por la competencia económica y por la urgencia vital.

Se disminuyen los salarios hasta los extremos de las posibilidades físicas del trabajador, al buscarse la reducción de costos, el obrero se ve obligado para poder subsistir, a aceptar los más bajos salarios, trayendo al trabajo principalmente niños de corta edad y mujeres, aumentando la jornada a catorce o quince horas, y como consecuencia lógica el agotamiento físico y el aumento de mortalidad.

(4 Bis).- EUGENIO PETIT. Tratado elemental del Derecho Romano. Pág. 404.

Este sistema, jurídicamente se caracteriza por la completa abstención del estado en las relaciones laborales, dejando el contrato al libre juego de los factores de la producción.

Durante este sistema, los sueldos y los salarios eran pues competencia exclusiva de las empresas y en ocasiones de los obreros, situación explicada por los economistas con la famosa ley de la oferta y la demanda, y los juristas la legalizaban por la doctrina en boga de la autonomía de los contratantes; pero pronto fracasan ambas teorías; se llega a la dictadura contractual del patrono o a la dictadura colectiva de los sindicatos, que al no ser controlada por el Estado, originan su intervención decidida (5).

ESPAÑA

La nueva Recopilación de 1567 (6) establecía en la Ley V del Libro V - el precio de los peones que trabajaban en el campo, así como el horario que éstos debían cumplir, señalando la forma mensual de retribución y la cuantía máxima del salario, llegando a precisar diferencias de los salarios de las mujeres en relación a los hombres.

A fines del siglo XV, durante el reinado de Isabel I, se dictó el Estatuto del Antífice, que fué la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVII y XVIII; por dicho Estatuto se establece que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de Paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores en la industria; se llegan a establecer intereses moratorios para el caso de demora en el pago de la retribución, y constituyó también preocupación fundamental el asegurar la inembargabilidad de los salarios y evitar la prisión por deudas, fijándose además otras garantías en relación al pago de créditos por salario,

La Novísima Recopilación de las Leyes de España de 1805, determina la obligación de los jornaleros y ministrales de presentarse a las plazas de los pueblos para su destino al trabajo diario, como también al pronto pago al obrero, en la noche del mismo día que trabaje. La Ley IV del libro octavo, título XXVI, establece además la tasa de los jornaleros correspondiente a los ministrales y demás obreros. Según Cabanellas son estos antecedentes obligados a la legislación contemporánea - sobreprotección del salario.

LAS LEYES DE INDIAS E HISPANOAMERICA

Las leyes de Indias se refieren en varias de sus disposiciones tanto a la retribución que debe abonarse a los indios, como a la garantía de que esa remuneración sea fielmente abonada.

(5).- EUGENIO PEREZ BOTIJA.- Curso del derecho del trabajo, quinta edición, Madrid 1957, pag. 196.

(6) CURIEL.- Índice histórico de disposiciones sociales, Madrid 1946. Pag. 310.

Así, en el libro VI, título XIII, leyes II y VII, se establece que el jornal que deben ganar los indios sea el que determine su voluntad, y no se le pongan "tasas", salvo el caso que pidan jornaleros excesivos, en cuyo caso deben ser regulados por la Audiencia de Gobernadores conforme a los tiempos, horas, carestía y trabajos".

En un bando dado por Ceballos, el Virrey del Río de la Plata, el 17 de noviembre de 1777, se establecía que los buenos peones eran acreedores a un salario de cuatro reales diarios para los muchachos. Se determina la alimentación que había de darse, así como se preceptuaban los descansos que les habían de otorgar. Finalmente se señalaba el salario que debían percibir, y la responsabilidad en relación al trabajo mal cumplido.

Las disposiciones contenidas en las leyes de Indias, para regular el funcionamiento de las corporaciones de tipo medioeval, tuvieron como campo teórico de aplicación, las colonias españolas de América; regulaban condiciones mínimas sobre el salario, duración de aprendizaje, condiciones de ingreso y disposiciones sobre jornada de trabajo; pero esa legislación no tuvo aplicación en la Nueva España. Nunca fueron las normas de una legislación tan olvidadas en su aplicación, como las leyes de Indias", acátense pero no se cumpla", por lo que las normas de la legislación colonial, no se pueden considerar en la realidad práctica como antecedentes de la Legislación del Trabajo.

LEGISLACION MEXICANA

Durante el México independiente y hasta 1870, en que hizo su aparición el primer Código Civil, siguieron en uso teórico y muy restringido en aplicación, las leyes de Indias y las Ordenanzas Municipales. Así como la legislación del Imperio expedida por el emperador Maximiliano, en el año 1865, en la que se comenzó por declarar la libertad de trabajo y de Comercio, regulando entre otros jornada de trabajo, pago de salario en moneda, descuento de la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador, etc. etc. . .

El Código Civil de 1870, inspirado en la legislación francesa, tuvo el enorme mérito de apartarse de ella en lo que se refiere a los contratos de servicios personales, razonando que el hombre como tal, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, por lo cual, no considera como alquiler la prestación de servicios, dando realce a la facultad peculiar del hombre y a la voluntad, separando sabiamente el contrato de obras, del de arrendamiento, colocándolo como nuevo tipo de contrato de diferentes perfiles.

CODIGO CIVIL MEXICANO DE 1884

El título Decimotercero, en su Capítulo 1, y bajo el rubro general de Contrato de Obras, distinguió seis especies de prestación de servicios:

Servicio doméstico; servicio por jornal; el contrato de obras a destajo; el de los portadores o alquiladores; el de aprendizaje y el contrato de hospedaje.

En los contratos de servicio doméstico y el de servicio por jornal, cuya característica de trabajo subordinado coincide con el actual contrato de trabajo, el salario es un elemento necesario, ya que en ningún caso la prestación del servicio puede ser gratuita, sino obligadamente retribuida y así vemos que en el artículo 2251, reformado el artículo 2434, establece que "se llama servicio doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con el y mediante cierta retribución."

ARTICULO 2577, reformado al artículo 2458 nos dice "servicio por jornal es el que presta cualquier individuo a otro, día por día mediante cierta retribución diaria que se llama jornal."

El salario o retribución es libremente convenido por las partes y el Código suple las omisiones en que incurren los contratantes, cuantificando la remuneración con apego a los usos y costumbres del lugar a falta de precisión en las características de las obligaciones", el sirviente estará obligado a todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerza, aptitud y condición. (reformado art. 2240).

LEGISLACION DE LOS ESTADOS ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

El maestro Mario de la Cueva (8), nos señala que el derecho del trabajo nació propiamente con la revolución constitucionalista; sin embargo existieron leyes y disposiciones dictadas por varios Gobernadores de Estados, preocupados por la situación de los obreros, que encierran preceptos de gran sabiduría y que ayudaron a mejorar graves situaciones.

El Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, en Abril de 1904, (Ley Villada), y el de Nuevo León, General Bernardo Reyes (Ley de Bernardo Reyes, 21 nov. 1906), votaron disposiciones legales en materia de trabajo, intentando substituir la teoría de la culpa por la del riesgo profesional, limitándose a la responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo y a la obligación de indemnizar los riesgos profesionales, cuantificando las indemnizaciones en relación al salario pero sin establecer bases para la remuneración del trabajador, la cual quedó dentro de la teoría civil de absoluta libertad de contratación, en el arbitrio de las partes irrestrictamente pactado.

El único antecedente sobre fijación legal del salario mínimo corresponde al siglo pasado. En 1848 se presentó al Congreso del Estado de México un proyecto de la ley para establecer el mínimo de dos reales a todo jornalero de dieciocho años; la iniciativa fue impugnada por el diputado Joaquín Jiménez en su discurso que pronunció en la sesión del día 5 de marzo de 1848, en relación al proyecto de ley presentado por los señores diputados Pérez y Hernández Lazcano y Villaseñor.

Sin embargo en la época anterior a la constitución de 1917, ya encontramos que algunos estados expidieron leyes que incluyeron disposiciones sobre el salario mínimo.

Así la legislación del trabajo del Estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914 constituye lo que debemos considerar la primera ley del Trabajo de la República Mexicana (9).

En el mismo año de 1914, se inició en Veracruz un intenso movimiento de reformas que vino a culminar con unos de los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo. La Ley del Trabajo fué promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre del mismo año, encontrando que en el artículo quinto se fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores; podía pagarse el salario por día, por semana o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado el salario podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en moneda nacional.

Se ordeno en el artículo sexto que cuando el obrero viviera por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patronos además del salario, habría de recibir la alimentación.

La legislación del Trabajo del estado de Yucatán, promulgada el 11 de diciembre de 1915, obra del general Alvarado, es considerada como la más completa de las aportaciones legislativas preconstitucionales; incluye un concepto familiar de salario mínimo, fundándose la necesidad de la implantación del mismo, en la exposición de la ley.

ARTICULO 84: "el criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicas las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu".

ARTICULO 85: "Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajador, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido".

En otro de los artículos se autorizó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al Tribunal de Arbitraje para que lo fijaran, previo el estudio correspondiente, agregándose en el artículo 83 que en ningún caso sería menor de dos pesos".

CONSTITUCION DE 1917.

El movimiento constitucionalista se inicia como una protesta de los -- Estados contra los acontecimientos sucedidos en la capital de la República y la muerte violenta del presidente Don Francisco I. Madero. Siguiendo la costumbre de los levantamientos del siglo pasado, se formula un plan para justificar las causas de la rebelión armada y señala postulados y promesas que los dirigentes se comprometen a -- realizar si logran ocupar los puestos gubernamentales.

El plan de Guadalupe lo fué en el constitucionalismo. Al presentarse -- para su firma a los jefes y oficiales de las fuerzas de Coahuila, el proyecto se limitaba a volver al país al orden constitucional, repudiando la usurpación violenta del General Huerta, y a la celebración de elecciones para legitimar el futuro gobierno.

Al reunirse al congreso Constituyente, hacia los fines de 1916 en la -- Ciudad de Querétaro, el proyecto presentado por el primer Jefe, omitía normas que se dedicara a reglamentar el trabajo, ya que los abogados del movimiento constitucionalista consideraron que la Legislación sobre el trabajo correspondía a las leyes comunes y no a la jerarquía constitucional, y trataban de seguir los límites formales que -- la doctrina le asignaba.

La idea de transformar el derecho de trabajo en garantía constitucional -- les, surgió en el constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley de Alvarado (10).

Fue en los debates del Congreso Constituyente, en torno del artículo -- quinto, que la Intervención de los diputados Francisco J. Mugica, Heriberto Jara, -- Victoria Recia, y otros insistieron en incluir dentro de los llamados derechos naturales, las normas básicas para la futura legislación sobre el Trabajo. Finalmente en la sesión del 28 de diciembre de 1916, el Licenciado Natividad Macías, presentó a nombre de Carranza, un proyecto de bases sobre trabajo, que con ligeras modificaciones -- se convirtió en el artículo 123.

Con ello los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho -- del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, adelantándose en dos años a la constitución alemana de Weimar, y actualmente no hay Estado Moderno -- contemporáneo que deje de incluir en su Carta Magna normas sobre las relaciones obrero-patronales; marcando nuestro artículo 123 un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo.

El artículo 123 constitucional en relación al tema "SALARIOS" establece -- varios principios en las siguientes fracciones:

A).- Se dispone en la fracción X que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal y que queda prohibido efectuar el pago con mercancía, vales, -- fichas, o cualquier otro signo con que se pretenda substituir a la moneda.

(10).- DE LA CUEVA MARIO. op. cit.

B).- Las partes en el contrato de trabajo convienen libremente el monto del salario, pero su cantía nunca será inferior al mínimo establecido.

C).- El salario mínimo pretende ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación, sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia; y debe de ser bastante para obtener los satisfactores y servicios cuyo precio varía al influjo de los factores externos; crea para su revisión periódica Comisiones especiales de salario mínimo, que muevan el salario nominal para lograr el salario real que la fracción VI del artículo 123 previó.

D).- En atención a posibles convenios en que el trabajador aceptara, por necesidad un salario desproporcionado con la naturaleza, duración, calidad, etc. de su tarea, la Constitución estableció el derecho de recurrir al órgano jurisdiccional de trabajo para que revise o califique en justicia y equidad la cuantía del salario, pudiendo modificarse por decisión de la Autoridad a un monto remunerado.

E).- Tocante al plazo para el pago del salario, estableció que no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros, término que parece dar a entender que se aplica a los trabajadores que tienen fijado salario diario.

F).- El pago de salarios no podrá hacerse en lugares de recreo, cafes, tabernas, cantinas, o tiendas cuando no se trate de empleados de esos departamentos.

G).- La fracción VII ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual, estableciendo el principio de igualdad de salarios.

LEGISLACION DE LOS ESTADOS POSTERIOR A LA CONSTITUCION DE 1917.

El texto original del párrafo introductorio del artículo 123, dió a la legislación del trabajo carácter local, al decir que la reglamentación de las bases constitucionales debía hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región. Respetando de esta manera, los constituyentes, el sistema federal y tomando en cuenta que las necesidades son diversas en cada entidad federativa, y consecuentemente requiere diferente reglamentación.

Los Estados ejercieron esa facultad y expidieron, en diversas fechas las leyes de trabajo correspondientes, a excepción de Morelos, que no llegó a expedirla.

La legislación de los Estados cubrió una trascendente etapa histórica, pues en la época 1917-1931, se desarrollaron las organizaciones obreras primarias y secundaria hasta alcanzar amplitud nacional en la Confederación Regional Obrera Mexicana, vinculada al movimiento panamericano y al internacional; y se obtuvieron precedentes de valía a través de significadas ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia.

La extensión alcanzada por el movimiento obrero y la formación de sindicatos de industria, con carácter nacional, demandaron la unificación de las instituciones de la ley del trabajo, heterogéneamente reglamentadas en las leyes del estado. En 1929 se reformó el texto primitivo del párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, privado a los estados de la facultad de legislar en la materia y concentrándose esa facultad en el Congreso de la Unión. Fue imperativo expedir la Ley Federal de Trabajo - la que finalmente se promulgó en 1931, por el entonces presidente de la república, Don Pascual Ortiz Rubio,

La legislación de los Estados se inició con la ley del 14 de Enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el estado de Veracruz la que fué complementada por los riesgos profesionales de 18 de julio de 1924. La de Yucatán de 2 de octubre de 1918 de Carrillo Puerto y de 16 de septiembre de 1928 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de esas dos fechas se promulgaron las leyes de casi todos los estados, y en cuanto a nuestro tema toca por regla general repitieron con fidelidad, o con diferentes palabras la misma intención, las bases contenidas en el artículo 123 constitucional, y esas repeticiones del texto o ideas, carecen de interés para comentarse.

Pero algunos estados, al reglamentar el problema del salario, introdujeron novedades de las que mencionaremos las más significativas. AGUASCALIENTES: sanciona la imputabilidad en el pago del salario a sueldo, con interés diario sobre la cantidad retenida: artículo 233. La falta de pago puntual del salario, hará responsable al patrono, quien pagará un interés del 5% diario, durante el tiempo que retenga la cantidad de que se trate".

GUANAJUATO: elevó a delito la especulación con los salarios de los trabajadores, sancionándolo con apego a su Código Penal: artículo 71; "toda persona que especulare en cualquier forma con los salarios de los trabajadores o empleados, sea por medio de préstamos, descuentos o por cualquier otro medio, será considerado como reo del delito de fraude".

EL ESTADO DE MEXICO: Limitó el trabajo nocturno, salvo excepciones expresas, imponiendo que se pagará con salario doble del diurno convenido. Artículo 196 fracción IV. "El trabajo nocturno se pagará por cuota doble de la fijada para el diurno, exceptuándose las industrias que sufran la influencia de las estaciones y aquellas cuyos productos sean susceptibles de muy rápida alteración".

En las legislaciones de los Estados se nota el propósito de dignificación del trabajador, considerando el salario como un medio de vida, que aunque deriva del contrato de trabajo, se independiza de las normas jurídicas que regulan las cosas y los bienes, para darle un trato de relaciones entre personas; así Coahuila en su artículo 90 de su ley declaraba: "El estado reconoce que el trabajo humano no debe ser considerado como una mercancía". art. 97, fracción III "el salario mínimo que deberá percibir... Así, que, con su retribución sin penuria, pueda atender libremente sin perjuicio de lo indispensable que se prescribe en la primera y segunda Fracciones de este artículo, a sus placeres honestas, su cultura y su sociabilidad".

GENERALIZACION DEL SISTEMA "SALARIO"

La Teoría de la Libertad individual ilimitada jurídicamente para la contratación laboral, condujo a extremos de miseria y opresión tales, que el Estado se vio obligado a intervenir para regular las relaciones obrero patronales. Esto ocasionó que fueran desapareciendo en la mayoría de los países los sistemas de esclavitud y servidumbre — permitiéndose únicamente en las diversas legislaciones, como forma de trabajo subordinado el del SALARIO.

En la "Declaración Universal de los Derechos del Hombre" adaptada por la "Asamblea General de las Naciones Unidas" en diciembre de 1948, establece (art. -- 23) que el obrero tiene derecho, a una remuneración suficiente para el sostenimiento de él y su familia, teniendo las legislaciones de cada país la obligación de proveer seguros para desempleo, enfermedad, invalidez y otros riesgos profesionales o generales:

I.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

II.- Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario, por trabajo igual.

III.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegura, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada en caso necesario, por cualquiera otro medio de protección social....

ARTICULO 24.- "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación favorable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

ARTICULO 25.- 1 - Toda persona tiene derecho a un nivel adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

B. - ETIMOLOGIA Y TERMINOLOGIA.

Al tratar este tema, parece inoficioso recalcar la importancia que el mismo tiene en nuestra disciplina, ya que el móvil que induce al trabajador a prestar un servicio personal, es la obtención a cambio de éste, de una remuneración que le permita subsistir y satisfacer así sus necesidades tanto personales como de su familia.

Como señala el maestro de la Cueva (11), la relación de trabajo crea en la mayoría de los casos una situación de dependencia económica del trabajador respecto de la empresa, constituyendo en la vida real de él la única principal fuente de ingresos, de donde se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia.

Aún cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la remuneración que el trabajador recibe por su trabajo, se usan también con menos frecuencia otros términos.

Casares da como sinónimo de tal retribución los siguientes vocablos: haber, dietas, sobresueldos, sobrepago, semana, quincena, mensualidad, mesada, anata, amaga, asesoría, etc. (12). Evidentemente de acuerdo con nuestra terminología usual algunos de estos términos tienen significación distinta en nuestro País, por lo que no podríamos considerarlos como sinónimos.

Borcía, en su Diccionario Etimológico nos dice que: "Sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés "soulde", hoy "sou", de donde se deriva la palabra soldada. "Estipendio" es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, deriva de "Store" y "pondus", estar o atenerse al precio o cantidad convenida para el pago. "Emolumento" es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de "sobresueldo" ó "gaje" como término o puesto a menoscabo o detrimento. "Derechos" son pagos especiales determinados por arancel, es decir, por disposiciones legales.

Borcía deduce, que el salario es casero: el sueldo público; la soldada rústica; el emolumento voluntario; el estipendio convenido; los derechos forenses y el honorario liberal" (13).

Al respecto Campos Turno (14) afirma que la palabra "salarium" no pertenece aunque figura en el léxico latino al idioma de Lacio. Se estima que las voces españolas "salario", "asalariar" y "asalariado" proceden del ibérico así como otras relacionados con ellas.

(11). - DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, T. 1. pág. 641.

(12). - CASARES.- Diccionario Ideológico. Madrid 1942, pag. 474.

(13). - BORCIA.- Diccionario Etimológico. Madrid 1946, pág. 313

(14). - CAMPOS TURNO.- El Origen de la palabra Salario en Revista del Trabajo. Madrid. Noviembre y Diciembre de 1955. Pág. 1098.

Señala Ernesto Krotoschin que el concepto REMUNERACION es un concepto genérico que comprende varias especies.

La palabra sueldo específicamente tratándose de la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente (A sueldo fijo) mientras que el término "SALARIO" se aplica preferentemente a los trabajadores pagados en intervalos más cortos, semanalmente o diariamente, "Jornal" se usa como sinónimo de salario, cuando se fija por cada día de trabajo, de ahí también el nombre de jornalero.

Sin embargo el termino salario es el más general, usado por la mayoría de las legislaciones extranjeras y comprende cualquier retribución del Trabajo.

La voz "salario" viene del latín "salarium" y está a su vez de sal, porque fue costumbre antiguamente dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes-domésticos. La palabra soldada parece tener su origen en "suldo" moneda antigua, generalmente igual a la vigésima parte de la libra respectiva, y quizás por esto se llamó "soldada" al sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban la hueste de un rey o señor; más adelante recibieron aquellos el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada o sea que cobraban sueldo -- (15).

De Litala (16) sostiene que, entre, las varias denominaciones las más características y generales son las de "salario", para el trabajador en el contrato de trabajo manual y "estipendio", para el trabajador en el contrato de empleo.

Empero, en los países de habla española no es así; normalmente como en el art. 84 de la Ley Federal de Trabajo de México, se da genéricamente el nombre de salario a la retribución que debe pagar el patrono al trabajador, en virtud del contrato de trabajo.

Creemos preferible adoptar, como vocablo general para determinar lo que percibe el trabajador por su trabajo, la voz del Salario teniendo presente que el legislador aplica diversas expresiones en realidad tienen la misma connotación, y que actualmente es el más usado por las legislaciones extranjeras comprendiendo las diversas formas de retribución del Trabajo.

Podemos afirmar genéricamente que Salario es el sistema generalizado con carácter de universal, para remunerar el trabajo, es el equivalente del trabajo subordinado que se le presta al patrono o empresario.

Los asalariados son la gran base de la humanidad; muy pocos son los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen, que integra hoy en día el del salario.

(15) DICCIONARIO DE ALCABELLA.- Segunda Edición. Vol. XII. pág. 715.

(16).- DE LITALA.- El Contrato de Trabajo.- Buenos Aires 1946. pág. 129. Citado por Cabanellas op. cit. pág. 320.

Constituye un sistema de carácter económico y está extendido de tal manera, que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario, régimen que se sigue tanto en los países capitalistas como en los socialistas, en los de economía Liberal y en los de economía dirigida.

Al respecto Cabanellas (17) nos dice que "al salario cabe definirlo en su sentido general y en acepciones menos amplias, considerarlo desde el punto de vista de la economía y del derecho del trabajo, e incluso tiene vigencia en relación con materias impositivas o con concepciones de otra naturaleza".

En diversos sentidos puede emplearse la palabra SALARIO. En su acepción amplia se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; se incluyen entonces en ella tanto los jornales, como sueldos, honorarios, etc...., esto es todos los beneficios que una persona pueda obtener por su trabajo. En una significación más restringida, salario constituye la retribución del trabajo — prestado por cuenta ajena"

Nos interesa preferentemente el concepto salario en un sentido, político, económico y social.

Desde el punto de vista político social, el salario consiste en el retribución del trabajador, esto es, en "las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo," constituye pues el salario "la forma de recompensar a una persona la actividad que otra realiza en su provecho; es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza, la destreza, la habilidad e inteligencia de otros hombres (18).

En la definición dada del salario, por los economistas, Gide (19) señala que viene a ser "toda renta, provecho o beneficio, cobrado por el hombre a cambio de su trabajo".

En su acepción contractual-jurídica, el salario, para Mithoff (20) "es aquella retribución que la persona obtiene en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otra", en tanto que para Henry George (21) consiste en "la retribución dada a una persona por su trabajo manual o bien a aquella parte del producto obtenido por el trabajo".

Para Cabanellas (22), el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral".

(17). - CABANELLAS.- op. cit. Pág. 3237 ss.

(18). - PEREZ BOTIJA .- "Salarios". Madrid 1944, pág. 8.

(19). - GIDE CHARLES.- Curso de Economía Política. Buenos Aires 1944. Pág. 662.

(20).- Citado por CABANELLAS.- op. cit. pág. 324.

(21).- Citado por CABANELLAS.- op. cit. pág. 325.

(22).- CABANELLAS.- op. cit. Pág. 325.

Constituye el salario una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador.

Definición en la legislación positiva mexicana:

De acuerdo con el art. 84 de la Ley Federal de Trabajo "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo.

De todas las definiciones antes vertidas podemos observar la evolución que ha venido sufriendo el concepto de "salario" no solo desde el punto de vista gramatical, sino analizado desde otros ángulos más complejos como pueden resultar el "económico y el político, por lo que reconociendo la dificultad que ello entraña, -- nos proponemos expresar un concepto personal de "salario", reconociendo por adelantado las deficiencias que pueden encontrarse en su contenido.

De todos los textos legislativos que tratan del salario en un sentido u otro, podríamos extraer el siguiente concepto acerca de lo que jurídicamente debe entenderse por tal: "Salario es la prestación que el patrono paga al trabajador como retribución de servicios personales, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé y la regularidad con que se pague.

En la legislación positiva, el salario es una compensación que emana del contrato y por lo tanto tiene estricta naturaleza jurídica. El contrato crea obligaciones recíprocas, por lo que quien recibe salario se obliga a una prestación personal como claramente se lee en el art. 17 de la propia ley. El pago que haga sin relación alguna o no derivada de la obligación de prestar servicios no tendrá el carácter de salario.

C.- CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS DEL SALARIO.

Carlos Marx y Federico Engels, (22 Bis), en su obra "El Capital", dicen lo siguiente": el salario no es el precio del trabajo, sino de la fuerza - del trabajo". Siguen diciendo al respecto, que "El salario sólo retribuye la fuerza de trabajo, ya que es lo único que el obrero puede vender, y sólo cuando exista una justa compensación entre el salario y la fuerza de trabajo, sólo entonces habrá equilibrio entre el capital y el asalariado".

Constituye el tema del salario un asunto de orden técnico, más propio del economista que del jurista, pues el primero lo aborda en la esfera de los valores materiales de la producción; mientras el segundo lo considera cual prestación obligacional y en sus aspectos sociales. Sin embargo para este último y dentro del derecho laboral, es de gran importancia, no sólo por cuando de él derivan los conflictos que crean mayores antagonismos entre trabajadores y empresarios, sino para configurar la materia central en el derecho de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, y tanto es así, que en la política social, y también en la economía penetra en el derecho a través de la legislación positiva, una cuestión cuyo relieve y trascendencia es, en verdad, cada día mayor. Asegurar a todo trabajador una retribución suficiente como íntegra función de la sociedad, pues es problema que data de los tiempos más remotos el que toda persona necesita, como consecuencia del trabajo que realiza, percibir una remuneración suficiente por la labor realizada.

Vano sería hablarle al trabajador de derechos, de categorías, de jerarquías en la industria y en el comercio, de conquistas sociales, si antes no se resuelve el primero y más fundamental de sus problemas: el de obtener los medios para subsistir. Se dirá que esta es en realidad, cierta filosofía de corte típicamente materialista; pero el egoísmo como dice Ihering, sigue siendo el resorte dinámico del progreso social, y difícilmente podrá el hombre desprenderse de sus apetencias y deseo, para entregarse a elevadas especulaciones del espíritu sin antes tener resuelta la dura conquista del pan de cada día.

Los salarios plantean uno de los problemas más complicados de la economía y de la política social y su importancia obedece:

A).- Al considerable número de personas a quien interesa:

B).- A la condición económica de esas personas para las cuales el salario es condición vital.

C).- A las relaciones del problema del salario con otras cuestiones capitales: la de la paz social, la de las huelgas, la de la población, la del precio de las cosas, entre otras;

D).- A la significación que tiene el salario en todas las perspectivas de transformación social, pues las reivindicaciones sociales pueden reducirse a una sola; eliminación de los asalariados.

E).- A las mismas dificultades que implica la solución del problema del asalariado.

TEORIAS EN TORNO A LA TASA DEL SALARIO

De acuerdo con los economistas, el salario, la utilidad, el interés, la renta, son las partes integrantes de las percepciones económicas, existiendo diversas corrientes para determinar el salario las cuales dan lugar a controversias en las diferentes escuelas.

Nos señala Castorena (23) que dos son las corrientes fundamentales; "para la una el salario es un precio de la mercancía trabajo; el trabajo no es distinto, en la sociedad capitalista de cualesquiera otros artículos o servicios que se produzcan o se ofrezcan en ella". Para la otra de esas tendencias, "el salario es un instrumento de distribución"; lógicamente que las consecuencias que se derivan de cada una de ellas son completamente diferentes, para la primera el salario tendrá un carácter casi invariable, moviéndose únicamente en razón del -

(23).- J. CASTORENA JESUS.- Tratado de Derecho Obrero. México 1949. pag. 299, 230.

juego de los fenómenos económicos; dentro de la segunda, como instrumento de distribución, con el objeto de cumplir su función, quedará sujeto a continuas variaciones"

De acuerdo con lo anterior se han formulado numerosas teorías sobre un aspecto cuyo contenido corresponde a la economía política, pero que guarda estrecha relación con el derecho laboral, ya que resulta imposible separar el estudio jurídico del salario, de su estudio económico, de ahí que el conocimiento de estas doctrinas conviene, al menos, por cuanto la tasa de los salarios constituye cuestión central relacionada con el importe de la prestación correspondiente al patrono. Por ello resumiendo las teorías formuladas para explicar la variabilidad de los salarios, en los diversos países, épocas y oficios, hemos de tratarlos muy someramente.

TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.

Los economistas de la escuela liberal han pretendido que el precio de la jornada del obrero, o de cualquier otro trabajo o servicio, se regule como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y la demanda; según aquellos los salarios se elevan o bajan en razón directa de la cantidad de trabajo disponible. Esta teoría se resume con la frase célebre del economista Cobden: "cuando los patronos corren detrás de un obrero, el salario sube". Sostienen los partidarios de esta doctrina que hay un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender; lo indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia. Pero existe también un límite máximo imposible de rebasar por el salario: El valor del producto. Entre esos dos límites, el mínimo y el máximo, oscilan los salarios por influencia de la oferta y la demanda.

Podemos decir que las diversas fluctuaciones de la oferta y la demanda en materia laboral se originan más bien por causas ajenas al orden económico, de tal forma que la nueva concepción laboral, la que el trabajo no es una mercancía, parece destruir esta teoría. La mano de obra no tiene un precio libremente dispuesto en el mercado o que esta en relación con la demanda y con la oferta; sino que la retribución se fija principalmente a través de las convenciones colectivas y según la mayor unión que tengan los trabajadores y la fuerza de las organizaciones sindicales que los aglutinan.

TEORIA DEL SALARIO NATURAL.

La tesis de Malthus, sirvió a Ricardo para formular la teoría del salario natural; en tal sentido la expresa Balella estableciendo su ley del salario en los siguientes términos: "El trabajador no puede ganar, a la larga, más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia; pues si gana menos perecerá poco a poco la población obrera (morirán de hambre los trabajadores o sus hijos) y la reducción en la oferta del trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y nacimientos y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario". En conclusión para Ricardo: "El precio natural del trabajo, es el que dé a los --

obreros en general los medios de subsistir y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución". Esto es en síntesis la teoría del salario natural (24)

La teoría de Ricardo, a la cual se apegaron entre otros Juan Bautista Say, Cobden, y H. George, se inspiran fuertemente en la ley de la oferta y la demanda pero no tienen mucha razón para subsistir ya que el aumento de bienestar en la clase trabajadora no ha producido directamente el correspondiente aumento de la población, además de olvidarse por completo del crecimiento o la creación de nuevas fuentes de trabajo.

TEORIA DE LA LEY DE BRONCE

"El salario medio no excedería normalmente del tantum de subsistencia necesaria, en un tiempo y en un medio dados, para que el obrero pueda vivir y reproducirse". Lasalle.

Esta teoría deriva igualmente de la ley de la oferta y la demanda; y por ella se establece que el trabajo no es sino una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado: lo venden los obreros y lo compran los patrones, el salario constituye el precio. En todos los comercios, los compradores tratan de adquirir la mercancía al precio que mas se aproxima al costo. El patrono --- comprado del trabajo --- observa esta regla, calcula el precio del costo del trabajo que él compra; y como ese precio corresponde exactamente al costo de las necesidades mínimas del obrero (lo mismo que el valor de una máquina depende del gasto de carbón, aceite y mantenimiento que ocasione), el patrón deduce que el salario debe necesariamente reducirse al mínimo indispensable para permitir que viva el trabajador y su familia.

Esta teoría fué formulada por Lasalle en su forma "ley del bronce", al afirmar que el salario natural o normal tiende a coincidir con la suma estrictamente necesaria para que el trabajador y su familia puedan vivir siendo calificada por tal motivo como de brutal.

El origen de esta teoría se encuentra en los escritos de Turgot, quien fué el primero en declarar que en todo género de trabajo, "El salario del obrero debía reducirse a un nivel determinado únicamente por las necesidades de la existencia; Para esta teoría el precio de la mano de obra depende de lo que el trabajador necesita estrictamente para subsistir. Es ésta, también la inspiración de Ricardo, por cuanto para él, el costo de salario es sólo lo suficiente para "permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza".

TEORIA DE LA SUBSISTENCIA:

Esta teoría parte del supuesto de que las fuentes de producción, son propiedad exclusiva del capitalismo, el trabajador solo posee la fuerza de su trabajo, la que ofrece al capital a cambio de una remuneración llamada "Salario", necesaria para ser subsistencia.

(24).- BALELLA.- Lecciones de Legislación del Trabajo. Madrid 1933. pág. 7.

El salario es igual al número de artículos que son necesarios al trabajador para su alimento, vestido y alojamiento y el de su familia esto es "Permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza" (Ricardo)

Por lo tanto de acuerdo con esta tesis: si el precio de los artículos necesarios para la vida del trabajador y de su familia varía subiendo o bajando en breve tiempo, los salarios nominales variarían produciéndose una perturbación en lo que se considera "posición normal", provocándose posteriormente un juego de fuerzas que tenderá a volver a la normalidad.

Esta teoría dará lugar a que los salarios se adopten a variaciones en plazos relativamente breves, pues el conjunto de bienes que integran el concepto "necesidad" varía en relación con los hábitos, costumbres y tradiciones; lo que explica una tendencia constante al alza de los salarios nominales y a la incorporación de costumbres y de hábitos progresistas en la vida del trabajador.

Podemos apreciar claramente que esta Teoría no es sino una continuación de las examinadas en párrafos anteriores.

TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO

Esta posición inglesa, conocida con el nombre de teoría del fondo de los salarios o "Wage Fund" (traducción literal es Fondo de salarios), sostiene que los trabajadores, para ganarse la vida, buscan trabajo y ofrecen el suyo; lo cual constituye la oferta. La demanda está representada por los capitales que buscan colocación y el único medio de dar un empleo remunerativo al capital consiste en dedicarlo a hacer que produzcan los trabajadores; la conformidad entre esos dos elementos oferta y demanda determinará la tasa de salarios -- si se toma, de una parte el capital circulante en un país, y de la otra, el número de los trabajadores, y se divide la primera cifra por la segunda, el coeficiente dará el importe del salario. (25)

Stuart Mill, sostuvo que la cuantía del salario se determina por dos elementos principales: la oferta de trabajo, representada por la cifra de la población obrera, y la demanda de trabajo, constituida por la porción o fondo de capitales que los empresarios afectan al pago de la mano de obra. La relación entre estos dos elementos determina la cuantía del salario, en la cual se reflejan las fluctuaciones de la oferta y la demanda; basta para averiguar cual es el salario correspondiente a cada obrero en un país, dividir la cifra a que asciende el fondo de los salarios por el número total de los obreros dispuestos a trabajar. Las consecuencias son que si el fondo sube o si disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren una alza, o viceversa, en caso contrario. Esta teoría a diferencia de la del salario natural, que mira desde el lado de la oferta, ve el aspecto de la demanda de la mano de obra. (26)

(25). - GIDE CHARLES.- Curso de Economía Política. Pág.124 y sigs.

(26). - PEREZ BOTIGA.- op. cit. pág. 15.

TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO:

Según esta exposición teórica enunciada por el economista norteamericano Francisco Walker en su obra "The Vague Question" ("el problema indefinido") - y seguido por Stanley Jevons y por Henry George, se asimila la tasa del salario a la del precio de costo de la vida obrera. Se sostiene el valor del trabajo no puede ser equiparado al valor de una mercancía sometida únicamente a la ley de la oferta y la demanda, bajo la acción de la competencia. El trabajador no constituye una mercancía cualquiera, sino un instrumento de producción; por lo cual el valor del trabajo depende sobre todo de su productividad. La retribución del trabajador debe ser proporcional a la productividad del obrero que suministra el trabajo.

De conformidad con la teoría de la productividad del trabajo, al trabajador no se le considera como una máquina, ni al trabajo como una mercancía; sino como agente o instrumento de la producción. Por eso el precio del trabajo es el rendimiento del trabajador; y a medida que la producción aumenta, mayor será también el salario que perciba.

TEORIA DE LA PLUS-VALIA.

Entre otras muchas teorías formuladas, se destaca la denominada de plusvalía. Se basa en el principio de que al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de ese producto; la diferencia entre lo que recibe y lo producido constituye la plus-valía.

Se debe principalmente a Carlos Marx, la teoría del salario por la cual se considera que "el valor del trabajo del asalariado debe ser igual al valor total del producto que hubiera hecho". Pero no abonándose al trabajador el valor total que tiene el producto realizado, existe una diferencia o plus-valía, que es lo que resulta entre lo que cuesta la mano de obra, incluyendo el costo de la materia prima y amortización de máquinas, y el precio a que se vende la mercancía producida: la diferencia es el mayor valor que queda en beneficio del capital.

De conformidad con esta teoría el trabajador no percibe todo lo que gana, sino que el patrono o empresario se queda con una parte importante del producto del trabajo del trabajador, que es la diferencia denominada por él plus-valía, para Marx, el producto tiene como valor el número de horas empleadas en su fabricación; y el salario del trabajador se determina por el número de horas que ha trabajado. De esta manera lo que se abona de menos al trabajador (la diferencia entre el tiempo trabajado y el tiempo pagado, y el valor de la mercancía), es la ganancia del empresario o plusvalía que éste aprovecha en su beneficio. Para el marxismo evidentemente, la clase trabajadora es explotada desde el momento que no se le abona la totalidad del valor de su trabajo.

Guardando cierta semejanza con lo anterior, se ha formulado la teoría que tiene a Menger como representante y a William Gotwin como inspirador, del "derecho al producto íntegro del trabajo" en virtud de la cual el trabajador tiene derecho a exigir que el valor total del trabajo le sea asegurado por la organización ju-

rídica. Así lo que produce el trabajo de una persona debe pertenecer a ésta, y no ir en provecho del capital. Cada uno debe recibir lo que con su trabajo haya aumentado el valor del cambio de los bienes; y el capital, dentro de ésta tesis, no aporta beneficio alguno; por lo tanto no tiene derecho a exigir cuota sobre el valor de los productos en los que el trabajador ha puesto su trabajo.

TEORIA DE LA SOBREPoblACION RELATIVA:

La oferta y la demanda de la mano de obra se influye también, por la parte de la población que dependa de los salarios para la obtención de los medios de subsistencia.

Algunas veces, el rendimiento del capital invertido, se convierten a su vez en nuevas inversiones de capital y por consiguiente, necesitan mayor número de brazos útiles, incrementando la demanda de la fuerza del trabajo.

Esta fuerza de trabajo está proporcionada por los trabajadores que se reproducen y aumentan en número, cubriendo así la mano de obra utilizable por los nuevos capitales.

Este incremento de los dos factores será favorable a los salarios, si es mayor el aumento de capitales invertidos, que el de brazos disponibles, y operará depresivamente sobre los salarios si las inversiones son menores que el aumento de población trabajadora.

Las inversiones de capitales dependen también de la capacidad de absorción en el mercado de satisfactores, que se integran mayoritariamente por los propios trabajadores, creándose así un círculo de interdependencia.

Sin embargo las nuevas inversiones de capital no se aplican totalmente al pago de salarios, ya que estos se pagan con una parte de capital circulante y el resto deberá aplicarse a la compra de maquinaria, cubrir su desgasta y materia prima.

Las reinversiones no ocupan por lo tanto, la misma proporción de mano de obra y el aumento de proporción será relativamente mayor que el aumento de fondos de salarios, determinando la existencia permanente de trabajadores ocupados, afectando depresivamente su nivel de vida.

MARX expone la tesis de la "SOBRE POBLACION RELATIVA" bajo el aspecto de "ejercicio industrial de reserva", considerándolo como una porción de población inactiva, en disponibilidad y que actúa depresivamente sobre los salarios en su oferta constante de su fuerza de trabajo.

TEORIA DEL SALARIO POLITICO.

La concepción del salario político, elaborada por algunos economis

tas, considera que el salario no constituye el simple resultado de factores economistas, de acuerdos industriales, o de componendas colectivas entre los representantes de dichos factores; sino que debe ser fijado por el Estado, con el objeto de servir de medio para el cumplimiento de los fines de interés general.

Pérez Botija señala que los salarios políticos requieren una acción del estado que "busca el bienestar de todos, concebido con el criterio simplista y rudimentario del beneplácito de la mayoría, sino que tutela los intereses de la nación estructurada en un todo orgánico e integral debiéndose proteger a los ciudadanos en la medida que coayuden ellos a la prosperidad general". (27).

El salario político rebasa muy pronto el valor total del trabajo. Los salarios políticos, se fijan normalmente, de acuerdo con el poder de las asociaciones de trabajadores, con la influencia de los partidos, con la necesidad de obtener un electorado favorable.; no se calculan en relación con las verdaderas necesidades económicas del país y dejan así de responder al valor del rendimiento del trabajador. En el salario político, no se examinan, las condiciones de la economía, las posibilidades de la industria, el desenvolvimiento de la estructura social, sino que se valoriza en forma exclusiva, el hecho de que los trabajadores constituyen el más importante contingente electoral al cual se satisface momentáneamente; pues a la larga esos salarios que se incrementan sin responder a reglas económicas, constituyen verdaderos salarios nominales que disminuyen los valores reales que pudieran tenerse en cuenta con respecto a su poder adquisitivo. Son en esa realidad un espejismo destinado a atraer contingentes electorales.

DOCTRINAS ETICO-SOCIALES.

La Iglesia se ha preocupado por establecer doctrinas éticas en torno del salario justo, principalmente a partir de la enciclica Rerum Novarum del papa León XIII (9 de mayo de 1891), en donde figura el salario vital o suficiente, pero señala que el hombre al prestar sus servicios, necesita una retribución suficiente para el sostén de su familia, porque el hombre en la mayoría de las veces no es solo, por lo mismo regula el llamado salario familiar. Tiene ello gran importancia en la política demográfica, pues según la concluyente del gran estadista Mombert (28), el índice de población es inversamente proporcional a la cuantía de los salarios.

Hay por último doctrina eminentemente político-jurídicas, que van ligadas al sistema que hoy rige en casi todos los países y es el establecer el salario mínimo, fijados mediante estudios y acuerdos colectivos de obreros y patronos, interviniendo en la última etapa del estado en su determinación.

SALARIO COMO INSTRUMENTO DE DISTRIBUCION.

Para que el efecto del salario cumpla con su cometido, debe pugnarse por todos los medios de justicia social, que se acomode a las necesidades de todos y

(27). - PEREZ BOTIJA. - op. cit. pag. 10 y 11.

(28). - MOMBERT. - Citado por Pérez Botija. - op. cit. pag. 28.

cada uno de los trabajadores, buscando para ello la proporcionalidad en que debe ser distribuída.

Dentro de la concepción del salario como medio de distribución, se sostiene que la proporción de éste, está en relación con el perfeccionamiento de los instrumentos de trabajo, con el mayor rendimiento de ellos y con la acción conjunta de las fuerzas de trabajo bien organizadas. Siendo la norma general que los salarios en lugar de bajar aumenten y siempre tengan tendencia a elevarse por virtud de ciertos fenómenos económicos; quienes sostienen lo contrario se encuentran en un grave error

Dentro de las economías construídas según la idea de que el salario es un instrumento de distribución, se puede permitir el aumento de la jornada de trabajo, pero lo que nunca se podría permitirse el abatimiento de los salarios.

TENDENCIAS MODERNAS EN MATERIA DE SALARIOS:

BRUN Y GALLAND, (29) señala cuatro tendencias contemporáneas en materia de salario.

- A).- La adecuación del salario al trabajo efectuado fundada en el principio de "a Trabajo igual, salario igual, sin tener en cuenta diferencia de edad, sexo o raza."
- B).- Adecuación del salario a la situación familiar y social del trabajador.
- C).- Adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa.
- D).- Obtención de seguridad en el salario.

A continuación daremos una breve explicación de cada una de estas tendencias.

La primera tendencia: trata de evitar la desigualdad en el tratamiento de a quienes todos los efectos legales, son iguales, es de fijar una fórmula de equidad, inspirada en razones de justicia, pero cuya administración resulta tan difícil como valorar la igualdad en las prestaciones. Este principio tiene aplicación en nosotros por mandato Constitucional, (fracción VII, del art. 123), y contenido además en la Ley federal de Trabajo. (art. 86).

La segunda tendencia trata de incrementar el salario mediante prestaciones de seguridad social como la asistencia médica al trabajador y a su familia, en el caso de enfermedades naturales, la canastilla de maternidad y pensión de invalidez, vejez y cesantía.

En México se toma en cuenta esta segunda tendencia, estableciéndose los salarios mínimos vitales, que debiera ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Art. 123 Constitucional, Fracción VI, Segunda parte

(29).- A. BRUN Y H. GALLAND - Droit du Travail. Paris 1944, pag. 444 y sigts.

La tercera la vemos adoptada en algunos países con grandes beneficios; en Francia, el gobierno ha decidido examinar la situación económica general en un momento dado y si advierte mejoría, procede inmediatamente a aumentar los salarios - más bajos.

Algunas compañías, como la Ford Motor Co., en los Estados Unidos de - - Norteamérica, establecen acuerdos que aumentan los salarios en razón de las utilidades obtenidas por la empresa.

En México se tiene la revisión del contrato colectivo; art. 56 de la Ley Federal de Trabajo, establece: "todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado.....".

La cuarta consiste en mantener el poder adquisitivo de los salarios, para lo cual se sugiere la escala móvil de los mismos. Esta escala móvil se funda en que al fijarse un salario se toma en cuenta el costo de la vida en ese momento. Sin embargo las necesidades aumentarán por circunstancias diversas y bien pronto ese salario que antes era suficiente ahora resulta insatisfactorio; para contrarrestar esta desventaja algunos países han propiciado leyes por virtud de las cuales en períodos fijos - se revisa el costo de vida, señalándose de antemano un porcentaje mínimo de aumento, rebasado el cual se pueden revalorizar los salarios y se toma en cuenta en costo de vida del obrero.

D.- NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO.

Es discutida la naturaleza jurídica del salario ya que algunos estudios han llegado al extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros lo ven como el simple cumplimiento de un contrato-sinalagmático por una de las partes.

El llamado Contrato de Trabajo, es completamente distinto de un comercio-civil, creando una Relación de colaboración entre el patrón y el trabajador, para la consecución de un fin económico superior a ambos, que lo constituye la comunidad-consumidora de bienes o como acertadamente señala Euquerio Guerrero (30), en "ultimo análisis el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional-El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador".

El salario es la contraprestación del trabajo; al ser el contrato de trabajo - a título oneroso, exige como elemento esencial la estipulación de lo que debe pagar se por el patrono al trabajador.

Así el salario, se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona. Trabajo y salarios, es tan unidos por una relación especial de interdependencia, cual corresponde a los - contratos onerosos.

El carácter retributivo del salario es también esencial, ya que las sumas - que se diesen sin minas a retribuir el servicio, serían donaciones o liberalidades - que la ley no podrá considerar como integrantes del salario.

Establecido el carácter oneroso del contrato de trabajo, aparece como primera consecuencia la de determinar la naturaleza jurídica del salario, de acuerdo - con aquella que consideramos respecto del Contrato de trabajo; ya que si aceptamos una determinada figura jurídica para tal contrato, como derivación natural, tendrán- que admitirse sus consecuencias en cuanto a sus elementos.

Además de ser un contrato oneroso (el de trabajo), lo es sinalagmático, - ya que ambas partes aspiran a tener una ventaja, y las dos se encuentran recípro- camente obligadas.

La doctrina ha puesto de relieve que no es preciso que una porción con- creta del salario, corresponda a una parte determinada de la prestación del traba- jo.

Incluso se llega a la teoría de que el salario no es una contraprestación - porque no corresponde exactamente a la prestación de la otra parte de la relación - laboral. No se puede aceptar porque el contrato de trabajo es sinalagmático en su conjunto y no prestación por prestación; por ello, señala Pérez Botija (31), que las (30). - GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho de Trabajo, México 1964. pag. -

164.

(31). - PEREZ BOTIJA. - op. cit. pag. 43.

retribuciones del trabajador han de coincidir en su totalidad con una serie de obras o servicios, y aunque estos no se individualicen para los efectos de su remuneración (salvo el caso de destajo o de horas extraordinarias) constituye la causa del salario.

En este sentido hemos sostenido que la naturaleza del mismo es la de una contraprestación con el carácter oneroso y conmutativo que caracteriza a las contraprestaciones. La principal consecuencia de esto y de gran importancia es la que no puede exigirse el pago de un salario, sin la prestación del trabajo correspondiente, salvo casos en que se demuestre que por culpa de la empresa, ocurrió la no realización del mismo.

Si, desde cierto punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador, por causa del contrato del trabajo. Es pues lo que el patrono debe al trabajador por el trabajo que éste realiza para provecho o servicio de aquel.

Por ser el de trabajo un contrato conmutativo, el salario constituye el equivalente de la actividad, de tal manera que no se podría admitir una prestación de trabajo sin que le acompañará el pago del salario.

En forma errónea se ha considerado al trabajo equiparándolo a la venta, y someténdolo a impuestos y contribuciones.

Una vez más hemos de repetir que no es el nombre que el legislador da a una institución jurídica lo que determina su especial naturaleza, sino su contenido, sus caracteres, su forma de expresión, los que le concede su fisonomía jurídica.

El contrato de trabajo lo es a título oneroso. El salario que se abona no constituye una donación, ni tiene por causa un título gratuito o graciable. Hay una prestación que consiste en el trabajo y una contraprestación que configura el salario.

El salario es así una forma de remunerar al trabajo, un cambio de prestaciones que se produce entre el trabajo y el valor que éste representa. Hay un beneficio recíproco en este trueque que las partes realizan: trabajo por salario; salario por trabajo. Las partes, en el contrato de trabajo, tratan de obtener beneficios materiales; el lucro en su acepción neutra de provecho, "sin explotación abusiva" es condición esencial de este contrato (32).

Superadas las antiguas figuras de la locación de obras y de servicios, parece cierto que allí donde hay una remuneración o sueldo y una prestación de servicios, allí existen un trabajador y un patrono; es consecuencia, salvo prueba en contrario, se produce un vínculo de subordinación como elemento tipificador del contrato de trabajo.

(32). - PEREZ BOTIJA.- op. cit. pags. 74 y 75.

Es requisito ineludible el de que todo trabajo dependiente debe ser remunerado, significa, además, que debe existir cierta equivalencia entre ambas prestaciones; y junto a la naturaleza onerosa debe darse también otra conmutativa, en cuanto a la proporcionalidad de las prestaciones recíprocas de las partes.

La conclusión, es pues, el que debe retribuirse todo trabajo o servicio que produzca utilidad a la persona en cuyo favor se preste.

El empresario está obligado a remunerar la prestación de servicios que el trabajador ejecute, en su beneficio; lo cual parecería dar a entender que sólo es obligatorio el pago de los servicios efectivamente prestados. Pero dejemos bien aclarado que aparte de numerosas situaciones en que la ley establece la obligación de abonar un salario o una retribución al trabajador, aunque ningún servicio se haya prestado (casos de enfermedad, vacaciones, suspensión indebida del contrato, accidentes, etc...) el salario se debe por el hecho de que el trabajador esté a disposición de la empresa y no por el resultado de la actividad profesional del trabajador o de su esfuerzo, (tiempo muerto por rotura o avería de máquinas, tardanza de materiales o en recibir órdenes etc...), basta con que el trabajador permanezca a disposición del empresario y éste pueda dirigir su actividad para que se produzca la obligación del uno de abonar y el derecho del otro a percibir la retribución correspondiente.

El salario desde el punto de vista económico, puede constituir el medio de subsistencia del trabajador, en el aspecto jurídico, no es más que, la contraprestación que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador. Se enfrenta así el antagonismo trabajo-salario, elementos que sirven de equivalentes dentro de un contrato, y recíprocos causa y efecto.

El empresario o patrono debe el salario pactado o establecido con el trabajador cuando éste haya, cumplido con la condición impuesta por el contrato, en el sentido de poner a disposición del empresario, aunque éste no la utilice, su actividad laboral. Por lo tanto no se opone a esto el derecho de percibir el salario a pesar de no prestarse el servicio, cuando éste hecho se debe a disposición o culpa del patrono, o bien por fuerza mayor.

El trabajo no integra un contrato aleatorio, y en general el trabajador sabe cual es la retribución que va a percibir a consecuencia del trabajo prestado, ya esté su retribución establecida por razón de tarea o por tiempo.

Este salario está destinado a cubrir las necesidades del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse.

La naturaleza jurídica del salario es de carácter alimenticio. Como se ha declarado por el Instituto de derecho del trabajo de Universidad Nacional de Litoralya que el salario no es únicamente la contraprestación equivalente a un contrato, de uno de los tantos "do ut dos", a que arriban dos partes cualquiera como convenio de la multiforme vida de relación. El salario no es eso; los salarios especialmente cuando los servicios absorben toda la actividad del trabajador tienen un carácter alimentatorio indiscutible".

E.- ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO.

Una cuestión muy importante es la de definir que elementos integran el salario, ya que son usuales además de la cuota fija o salario de base, ciertas sumas de dinero, servicios o bienes valuables en dinero, como gratificaciones periódicas en navidad o fin de año u otros semejantes, pagos por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje, viáticos, casa habitación, combustible, etc.....

El art. 86 de la Ley Federal del Trabajo, da la clave para resolver el caso, así "para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que se puedan establecer diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Es necesario siguiendo al doctor de la Cueva (33), establecer que prestaciones comprende el salario;

A).- Prestaciones que comprende el salario:

Las prestaciones que integran el salario se dividen en PRESTACIONES DE BASE Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS. La primera tiene que ser siempre en dinero, cantidad en efectivo, las segundas pueden revestir diversas formas y naturaleza, y así lo establece el art. 86 de la ley en su párrafo final que dice: "cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria".

La determinación del total de prestaciones que comprende el salario debe buscarse, ante todo, en los contratos colectivos del trabajo, o en los documentos en que consten las condiciones para la prestación de servicios. El problema al interpretar el último párrafo del artículo 86 ya transcrito, surge cuando el trabajador, más allá de las estipulaciones contenidas en los pactos de trabajo, obtiene ciertas prestaciones, ya que con frecuencia los patrones otorgan a sus trabajadores alguna gratificación o ventaja económica en ocasiones determinadas o periódicas, de ahí que en multitud de casos es preciso establecer cual es el salario real de trabajador.

Nos permitimos transcribir las ejecutorias que al respecto señala el maestro de la Cueva en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, (33 bis).

1.- El primer principio que puede desprenderse es el que "toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera sea el nombre que se le hubiere dado, crea un derecho en su favor", tesis que fue sustentada por la corte en la ejecutoria del 15 de octubre de 1936, amparo directo 666/36/2a., Julio Cortez Zapata:

(33).- DE LA CUEVA MARIO.- op. cit. pag. 646.

(33 bis).- DE LA CUEVA MARIO.- op. cit. pag. 647.

"En nuestra materia de trabajo, cuando se pacta que al trabajo deban darse gratificaciones después de determinado tiempo de ser vicio, en atención a su laboriosidad, el pacto no puede quedar al arbitrio del patrono, sino implica para el mismo una obligación, puesto que lo pactado en un contrato no puede quedar al arbitrio de una de las partes, por la razón evidente, de que, de no ser así, no existiría en realidad pacto, además de que sería contrario a lo dispuesto por el artículo 1797 del código Civil que rige necesariamente en materia de trabajo por tratarse de un principio básico del orden jurídico. Además en las realaciones de trabajo no basta que se denomine a una prestación gratificación voluntaria, para que tenga ese carácter, -- puesto que de ser así, se autorizaría el que se fijaran salarios reducidos para los obreros ocultando el real a pretexto de que la empresa se reserva la facultad de otorgar gratificaciones voluntarias y como todo pacto implica una obligación, la llamada gratificación voluntaria tiene que formar, forzosamente, parte del salario, sin que esto implique que no pueda otorgarse gratificaciones voluntarias, sólo deben figurar las obligaciones de las partes"... la misma tesis fue sostenida en la ejecutoria - del 3 de agosto de 1935, toca 1914/35/1a. Ford Motor Company, S. A.

"De acuerdo con la ejecutoria antes señalada, la cláusula en la que se deja el aumento del salario al arbitrio del patrón, no tiene valor, puesto que si ese aumento constituye un derecho para el trabajador, no es posible que quede a juicio de su contratante, lesionándose los principios esenciales del derecho del trabajo".

2.- El segundo principio que rige esta materia es el que toda ventaja económica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica pasa a formar parte de su salario..."

La ejecutoria de Julio Cortez Zapata indica que es posible que los patronos otorguen a sus trabajadores gratificaciones voluntarias, que naturalmente no constituyen un derecho, para los obreros, sólo producen efectos al momento de realizarse. Sin embargo tanto las juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Corte, han definido que cuando el trabajador en forma periódica o constante y a cambio de su labor ordinaria, obtiene ventajas económicas, éstas deben tomarse en cuenta como integrantes del salario. En la ejecutoria dictada por este tribunal en 4 de junio de 1935, toca 6652/34/1a., Francisco Cristo, se dijo:

"por lo que se refiere al segundo de los agravios ya indicados, procede declarar que si el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por salario, el art. 86 de la misma no contradice sino más bien aclara el contenido de aquel, pues si bien es cierto que este último se refiere de modo directo a la equidad que debe tenerse en cuenta, sin considerar diferencias de edad, sexo, o nacionalidad, para remunerar igual trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, no lo es menos, que aclaratoriamente determina también, que el salario que define el artículo 84 comprende, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria."

Señala el Doctor de la Cueva (34 que la Corte no enuncia, en la ejecutoria transcrita, el principio formulado; su existencia, empero, se deduce de ella, pues lo que se discutió fué, precisamente, la forma como debía computarse el salario para el pago de servicios extraordinarias.

Además es necesario tomar en cuenta las prácticas de empresa que constituyen fuente del derecho de trabajo, lo que se practica en beneficio de la mayoría de los trabajadores, debe aplicarse a todos, y lo que se practica de manera constante y uniforme en beneficio de algún trabajador no puede serle, posteriormente, arrebatado.

En consecuencia, para determinar el salario, deberá entenderse a las prestaciones que perciba realmente el trabajador al instante de plantearse el conflicto y no únicamente a lo que se hubiera planteado en el contrato primordial".

3.- El trabajador tiene derecho a que se le cubra únicamente lo que recibe a cambio de su labor ordinaria, excluyéndose las cantidades o franquicias que se le proporcionan, por ser indispensable para el desarrollo de su trabajo, como en el caso de los agentes viajeros, se les entrega la suma necesaria para pasajes, boletos de avión, ferrocarril, etc... y que no forman parte del salario. La corte no había hecho esta distinción y condenó a que se incluyeran en el salario el importe de estas prestaciones en la ejecutoria de 15 de octubre de 1937, amparo directo - - - 4815/37/1a., Rafael Torres; la cual fué reconsiderada en la ejecutoria de 10 de abril de 1940, amparo directo 277/40/1a., Salvador Mondragón:

"Si bien es verdad que en el salario quedan incluidas todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios, también lo es que no puede estimarse como parte integrante del salario la cantidad que por conceptos de gastos se entrega a un trabajador para el mejor desempeño de la comisión porque dicha suma no puede ser estimada por el trabajador como una ventaja económica establecida en su beneficio".

Tanto el salario como las prestaciones del mismo, repetimos pueden constar en el contrato de trabajo o en la documentación correspondiente que acredite el acuerdo de las partes, debiendo determinar el monto del salario, la asistencia proporcionada al trabajador, la habitación o la clase de prestaciones complementarias.

En Jurisprudencia de la Suprema Corte se establece que: "Debe atenderse a lo pactado en el contrato de trabajo sin que de ninguna manera, se desconozca la definición legal del salario: ni se lesionen derechos del trabajador, ya que por tratarse de prestaciones extralegales puede convenirse que estas estén comprendidas dentro del salario".

CAPITULO II

- A) .- Antecedentes históricos del derecho de participación
- B) .- Antecedentes en México del derecho de Participación.

A. - ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE PARTICIPACION

Es opinión generalizada la de que se encuentran en Francia los orígenes - del sistema por el cual se hace participar a los trabajadores de los resultados económicos favorables de las empresas .

Se adjudican la paternidad de esta idea, al pintor Juan Leclair, en el año - de 1842, poniéndola en práctica en su fábrica de pinturas y cristalería, no obstante que en 1820, 1832 y 1839 dentro de ese orden, La Nacional, Cía de Seguros, John Gordon en su hacienda de Ashington Hall y la casa Paturle Lapin de tejidos de lana habían efectuado los primeros ensayos (1) .

Se inició la participación en las utilidades por decisión de algunos patrones que llevaron su paternalismo a estimar posible que el trabajador se erija en factor positivo de un mayor y mejor resultado en la producción. Los primeros ensayos se realizan en Francia, posteriormente en Inglaterra, contando desde su iniciación, con el carácter de voluntaria. Como era natural al principio pero poco a poco fué ganando adeptos convencidos de los beneficios directos e indirectos que le reportaba.

Según Bry (2), de acuerdo con una estadística existían en Francia antes de la primera guerra mundial, 114 negociaciones que habían concedido a sus trabajadores una participación en las utilidades 136 en Inglaterra, 30 en Alemania, 25 en Estados Unidos, y cerca de 40 entre Suiza, Bélgica, Italia, Holanda, Suecia y Rusia.

FRANCIA . -

Francia no podía dejar de preocuparse por la aplicación y los alcances de la institución naciente y así en el año de 1879, se presentó un proyecto de ley que obligatoriamente, aunque limitada tan sólo a los trabajadores al servicio del Estado y en especial a los trabajadores ferrocarrileros y de otros servicios públicos, - establecía participar en las utilidades .

En 1881, el consejo Municipal de París, en los trabajos públicos y en el departamento del Sena, creó la participación de los trabajadores en las utilidades - en forma obligatoria. Casi diez años después o sea en 1891, esa corriente ideológica se orientó a favor, o mejor dicho, en el sentido de facilitar tal participación de los trabajadores en las utilidades, por medio de las acciones de las empresas, - culminando con la ley de Sociedades Cooperativas de Producción, del año de 1927, que en su texto imponía a las empresas de la naturaleza antes citada, la obligación de hacer participar a sus trabajadores en las utilidades netas. Este es el llamado sistema de participación en las utilidades por acciones.

(1) . - GARBARINI . - Participación en los beneficios . Madrid, 1948. pág. 47.

(2) . - BRY . - Les lois du travail industriel. citado por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1, pag. 678.

El maestro De la Cueva, al hacer referencia en su libro (3) a los antecedentes históricos del tema que nos ocupa, nos señala que la ley mercantil y Minera de Francia, del 26 de abril de 1917, creó las acciones de trabajo en las sociedades mercantiles:

Estas pueden emitir acciones de trabajo, las que dará, a los obreros el derecho de participar en las utilidades de las sociedades.

Para que los trabajadores gozaran del beneficio de las acciones de trabajo, se requería:

A).- Que en los estatutos de la sociedad se pacte que los obreros tendrán derecho a una participación en las utilidades de la sociedad.

B).- Que los trabajadores que presten sus servicios en las negociaciones propiedad de la sociedad, se organicen como sociedad mercantil cooperativa de mano de obra.

Satisfechos los dos requisitos apuntados, se entrega a la cooperativa de mano de obra el número de acciones que represente el tanto por ciento que en las utilidades habrán de percibir los trabajadores. Dichas acciones conceden los siguientes derechos:

A).- La sociedad cooperativa de mano de obra, como persona moral distinta de los trabajadores, recibe anualmente y al practicarse el balance el tanto por ciento que le corresponde en las utilidades.

B).- Generalmente se estipula que las acciones de capital, recibirán, preferentemente, un interés proporcional al capital que representan;

C).- Las acciones de trabajo participan en las utilidades, las que se componen del saldo que resulte después de cubrir el dividendo a que se refiere al párrafo anterior.

D).- Las acciones de trabajo participan del haber social, siempre que exista un sobrante líquido después de pagado el capital social.

La participación de las utilidades exigía que la cooperativa obrera de mano de obra interviniera en la dirección de la empresa y que, especialmente, pudiera vigilar sus operaciones. Se dispone en la ley, para este efecto, que en el consejo de administración de la sociedad que emita acciones de trabajo figurará, cuando menos, un representante de la cooperativa, elegido por la asamblea general de accionistas de la lista que presente la cooperativa obrera. Además la cooperativa obrera tiene el derecho de hacerse representar en las asambleas de accionistas.

(3) MARIO DE LA CUEVA.- op. cit. pág. 678 y ss.

Las acciones son propiedad de la cooperativa obrera; ordena la ley que en los estatutos de la cooperativa se determine si las utilidades se destinarán a una obra común o si deben repartirse entre los trabajadores. En este último supuesto y para participar en el reparto es requisito ser miembro de la cooperativa y encontrarse en servicio activo al tiempo del reparto. La distribución de las utilidades entre los trabajadores debe tomar en cuenta el salario de cada uno de ellos.

En conclusión podemos decir que el sistema de la ley de 1917, deja al arbitrio de la empresa la emisión de las acciones de trabajo, esto es, no es obligatoria para la Empresa realizar tal emisión.

La ley Minerva de Francia, de 19 de septiembre de 1919, es un ensayo de mayor importancia, sigue diciendo el Sr. de la Cueva (3 Bis).

La explotación de las substancias mineras se realiza en Francia mediante concesión del Estado. Pues bien, se dispuso en la ley citada, que en las concepciones se fijaría el tanto por ciento de las utilidades que habría de repartirse entre los trabajadores. La participación de las utilidades debe efectuarse anualmente, - pero, si por alguna circunstancia, en uno o más años, no se reparte el total de las utilidades, tienen derecho los trabajadores, al disolverse la sociedad concesionaria o al terminar la explotación, a percibir las utilidades que no se les hubieren entregado en cada ejercicio social anual.

La distribución de las utilidades entre los trabajadores, se realiza en proporción al salario de cada uno; pueden acordar los trabajadores, por unanimidad, - se destinen a la ejecución de una obra común.

Actualmente, las grandes tiendas tienen establecidas sistemas de participación, las cuales tienen el respaldo de la ley del 20 de mayo de 1955 que estipula; "Las empresas pueden deducir de sus aportaciones obligatorias por concepto de cargos sociales, las sumas pagadas a sus obreros, de acuerdo a planes voluntarios destinados al incremento de la productividad (4).

BULGARIA.

Uno de los países que denotan más conciencia de clase y justicia respecto de los trabajadores, (antes de la segunda guerra mundial) es Bulgaria, pues aparte de que aceptan sin reservas las ideas del reparto de utilidades en la ley de minas de carbón de 1925, las empresas estatales aportaron un porcentaje aproximado, al 5% de utilidades líquidas a un fondo para conceder gratificaciones a los trabajadores y para mejorar su condición de vida.

En CHECOSLOVAQUIA por medio de la ley de Febrero de 1920, se instituyó que todas las personas empleadas en explotaciones mineras, tienen derecho

(3 Bis). - DE LA CUEVA MARIO. - op. cit. pag 678 y ss.

(4). - CESAR ALONSO JULIO. - La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Edit. Bibliográfica Omeba pag. 63.

a participar en la administración de la explotación, mediante o por medio de sus representantes, es decir indirectamente. El consejo de la empresa fijará el monto de la participación que corresponde a los mineros, existiendo hasta la fecha un amplio y muy efectivo sistema a tal efecto. La constitución democrática de Checoslovaquia, en su artículo 25, abrió la posibilidad para la creación del consejo de empresas, creados por la ley del 24 de octubre de 1945, y en su artículo 24 habla de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. El decreto gubernamental del 5 de noviembre de ese mismo año, reglamentó tal institución.

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

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

Una ley del 21 de julio de 1948 estableció que la parte que correspondía a los trabajadores en las utilidades deberá entregarse al organismo (caja para el fondo de utilidades) de la Confederación Unica de Trabajadores, para que sea él quien invierta los fondos en beneficio de todos los trabajadores.

E SP AÑA

El artículo 34 de la ley del 21 de noviembre de 1931, nos habla de la participación de utilidades de las empresas, pero en una forma voluntaria, pues afirma que si se ha establecido o convenido que la remuneración del trabajo consista en forma parcial o total en la participación de los beneficios de las empresas, se hará una liquidación en cuanto se fijare el balance, además se establece que los trabajadores no intervendrán en la dirección ni en la administración de las empresas, salvo convenio expreso en contrario. Lo mismo que no se autoriza la compensación de los años de pérdida con los de ganancia.

El fuero aprobado por la ley de 17 de julio de 1954 en el artículo 26, reconoce en la empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas y proclama en consecuencia, el derecho de estos aportantes a participar en los beneficios.

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA:

Es sorprendente el éxito que el sistema ha encontrado en los Estados Unidos. Aparte de la buena voluntad con que se le trata, ya que a pesar de que no existe una reglamentación forzada del mismo, se ha extendido en grandes proporciones, debido tal vez a que se deja en plena libertad a las empresas para otorgar o no este derecho a sus trabajadores.

Se le señala a este país como el precursor del sistema del reparto de utilidades, como plan experimental para armonizar los intereses de los sectores de la producción.

Se atribuye a Alberto Gallatin, Secretario del Tesoro en el año de 1794, haber implantado en su fábrica de vidrio de New Geneva, en Pensylvania, por primera vez el reparto de utilidades.

Siguiéronle en este nuevo sistema, la empresa Leather Company of Worcester, de Massachusetts, la que en el año de 1876 establece un plan para el reparto de utilidades en este país. La Procter and Gamble Company y algunas empresas más. En el año de 1892 nació la primera asociación para la promoción del reparto de utilidades,

Desde principio de este siglo se empezaron a trazar planes de participación de utilidades, 17, de los cuales resultan de mayor importancia: el de las empresas Ilg Electronic Ventilating Co. de Chicago Eastman Kodak Company, etc. . .

Para 1916, el Depto. de Trabajo de éste país señaló la existencia de 60 planes de participación de utilidades y en el año de 1938 se promovió una encuesta para el estudio de los diversos planes de participación.

A partir del año de 1942, este sistema se fortalece y multiplica en las empresas Norteamericanas, merced a compensaciones de carácter fiscal que se otorgan por el Estado a los mismos, culminando con la creación de un organismo permanente (council of profit sharing Industries).

Landerreche Obregón nos narra como en el año de 1947, los representantes de unas 100 empresas americanas se reunieron en Cleveland, Chicago, formando el Consejo de Industrias, con el propósito de estudiar tal sistema y fomentarlo. Cinco años más tarde el consejo citado vió incrementado su número de socios a 600 diseminados en 30 estados de E. U. este organismo tiene la finalidad de analizar, depurar e implantar los sistemas de participación de las utilidades, como medio de promover la libre empresa, lograr la armonía patrones y trabajadores y asociar a estos últimos a la suerte de los primeros.

Los métodos implantados en Estados Unidos para el reparto de utilidades se pueden agrupar en cuatro:

A). - Dividendos al Contado.

Este sistema se destina un porcentaje de las utilidades de la empresa y lo entrega a los trabajadores, como añadido a los salarios normales, de modo periódico y sin distinción de clases.

B). - Por Dividendo de Trabajo.

El porcentaje de la participación de los beneficios de las empresas de modo periódico y sin distinción de las empresas, se determina en proporción a los dividendos pagados anualmente a los accionistas. Dicho pago puede ser al contado o diferido.

C). - Por Propiedad de Acciones:

En este sistema se fija un porcentaje de las utilidades anuales y se paga al trabajador con acciones de la empresa, lo que lo hace coaccionista. Estas acciones se otorgan en proporción a las utilidades obtenidas.

D). - Por fideicomiso:

Se distingue este sistema en que en un determinado porcentaje de los beneficios se coloca en un fondo como patrimonio fiduciario para los trabajadores con o sin la contribución de estos. (5)

GRAN BRETAÑA

La participación de las utilidades en Inglaterra, existe en forma voluntaria; sus razones si bien son económicas, también son de carácter proteccionista, dada la influencia de doctrinales como Robert Owen que en 1884 fundó el movimiento pro participación en las ganancias.

Actualmente por voluntad de las partes, existen muchas empresas que la practican; aproximadamente 421 planes existen conforme las estadísticas de Junio de 1956 del Ministerio de Trabajo.

En lo parlamentario, los debates son favorables, tanto del Sector Conservador, como liberal. En 1955 el ministro de Trabajo opinó: "La participación ayuda a las Relaciones Industriales y que los planes marchaban perfectamente en las empresas de gran desarrollo, cuyas utilidades eran constantes, viendo el gobierno con agrado la implantación de nuevos planes. (6)

(5). - R.S. Hurtmann "Die partnerschaft von kapital und arbeit. Theorie und praxis eines neuer wirtschaftssystems". Documento de Trabajo No. 58. Coparmex.

(6). - CESAR ALONSO JULIO.- op. cit. pag. 66 y 67.

ARGENTINA:

En este país la participación en las utilidades es de carácter voluntario y no hay disposición legal que lo establezca imperativamente. La opinión más común — que se escucha, es de que el sistema no funciona y el propio maestro Cabanellas (6 bis) ha llegado a decir que es contraria a la Doctrina Social católica, ya que según él, es necesario antes de imponer el sistema comentado, que se hubieren resuelto — los problemas de seguridad social, del riesgo profesional, de la cesantía, invalidez y de muerte.

BOLIVIA:

El código laboral de Bolivia publicado en el año de 1939, imponía la obligación de pagar a los trabajadores una prima anual equivalente a un mes de salario — para los empleados y de 20 días para los obreros, a todas las empresas que tuvieran o reportaran utilidades sin hacer mayor aclaraciones.

BRASIL:

En la constitución brasileña, en el título V dedicado al orden económico y social, encontramos en el artículo 157, inciso IV, la siguiente prescripción: "Participación obligatoria y directa del trabajador en las ganancias de la empresa, en los — términos y formas determinadas por la ley".

Luego de ser promulgada la constitución vigente, en dicho país, fueron — presentados al Congreso varios proyectos reglamentarios. Hasta el año de 1952, se computaban nueve iniciativas parlamentarias entre proyectos y despachos sustitutivos de comisión.

Varios de los proyectos, tenían una disposición común, que los acercaba; luego de transcurrido un año de vigencia de la ley, el Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio habría de disponer una amplia investigación en torno a los resultados de la aplicación de la misma.

Todos los proyectos han sido, hasta el presente, rechazados. La participación obligatoria, es así, nada más que una expresión de deseos de la Constitución.

CHILE:

La ley de este país establece respecto de las empresas que prestan servicios públicos con un capital superior a 80 millones de pesos, pagar a obreros y empleados entre un 20 y 25% del salario obtenido en el año, aún cuando no hubieran percibido utilidades, mismo que se debe pagar directamente a los obreros y a los empleados.

(6 bis). — CABANELLAS. citado por Cesar Alonso Julio op. cit. pag. 122.

COLOMBIA :

Con este país el reparto de utilidades de las empresas fué establecido - mediante el decreto del 19 de Julio del año de 1948, entrando en vigor el 1 de Enero - de 1950.

Se aplica en cuatro tipos de empresa:

A).- Empresas comerciales con capital de cien mil pesos colombianos, - cuando ocupen más de veinte trabajadores.

B).- En las empresas industriales con capital de cien mil pesos colombia- nos para cuando ocupen mas de treinta trabajadores.

C).- En las empresas agrícolas o forestales con capital de más de dos- - cientos mil pesos colombianos, cuando ocupen mas de treinta trabajadores;

D).- En las empresas ganaderas con capital de doscientos mil pesos co- lombianos, cuando ocupen mas de veinte trabajadores.

Para hacer la distribución de las utilidades se toman en cuenta los sala- rios, las obligaciones familiares en cada caso, la antigüedad, la asiduidad del obre- ro a su trabajo, la eficiencia y la probidad entre otras, haciendo el pago por cuotas.

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

PERU :

Aquí vemos nosotros, que si bien el 3 de diciembre de 1948, se reglame- ntó la institución del reparto de utilidades, no llegó a funcionar, optándose por supri- mirla y estableciéndose a su vez, la obligación de las empresas por pagar un 3% - del importe de los sueldos y salarios de sus trabajadores al fondo denominado Nacio- nal de Salud y bienestar Social.

En el anterior sistema, se ordenaba que de la cuota que le tocara a cada trabajador, en efectivo se le entregaría solo un 20% y el resto en acciones a su nom- bre y que no serían negociables, con cargo a la caja de trabajo, y éste estaba obliga- do a construir viviendas para sus miembros y cooperar por una mejor situación, mejo- rando las condiciones de vida y repartiendo a su vez los beneficios en forma de divi- dendos.

VENEZUELA .

La implantación del sistema en este país es de fecha de 1936 en la Ley - del Trabajo, así como en los decretos de 1941, 1945, estando obligadas las empresas

a entregar a sus trabajadores un porcentaje del 8 al 10% de los beneficios que se obtuvieron en el ejercicio fiscal respectivo; la porción que le corresponde a cada trabajador se determina tomando en cuenta el salario, que en ningún caso puede no exceder al importe de 2 meses de salario.

De los beneficios totales se deducen los gastos general, así como el interés del capital y se toma en cuenta la reinversión de capitales, siendo los porcentajes aproximadamente del 10% para interés de capitales y el 6% para la reinversión de capitales.

A la cuota parte que le corresponde a cada trabajador se le descuenta un 25% o sea una cuota parte, que se deposita en una institución bancaria designada por el mismo Estado. Esta es una característica que encontramos en Colombia, así como el hecho de que en cualquiera de los países, sólo se retira ese dinero, en especialísimos casos que la misma ley se encarga de señalar.

Para que tengan derecho los trabajadores al reparto de utilidades, se toma en cuenta ciertas circunstancias como la cantidad de salarios devengados, los días de trabajo etc....

ECUADOR:

Fue promulgada la ley reglamentaria el 14 de diciembre de 1948 conteniendo normas de la participación obrera en las utilidades.

El artículo segundo dispone que los trabajadores tienen derecho a un siete por ciento de las utilidades líquidas de las empresas. Quedan exoneradas de acuerdo con el artículo quinto, "Los artesanos respecto a sus operarios y aprendices"

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

Según el artículo octavo de la ley: se entiende por utilidades anuales, - el resultado de las respectivas declaraciones para el pago del impuesto sobre la renta. El ministerio del tesoro, a petición de los trabajadores, "puede ordenar", dice el mismo artículo, "las investigaciones y fiscalizaciones que estimare convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas". En el caso de que se compruebe una falsedad, se impone una multa que acrece la parte de las utilidades que se depositan en la caja del seguro social. (7)

DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA CATOLICA.

La doctrina social de la Iglesia Católica es aquella parte de la moral - cristiana que tiene por objeto la conducta del hombre ante los problemas surgidos de la cuestión social (8).

La doctrina social de la Iglesia sostiene que la participación en las utilidades un paso constructivo hacia la justa reforma de la empresa, ya que siempre ha insistido en que debe tender a un régimen económico donde exista una mayor difusión de riqueza y una mayor participación de todos en los beneficios de la producción de esa riqueza.

Sin embargo indica que dadas las circunstancias actuales, esa transformación se falsearía si se impone desde arriba, por una orden de autoridad. Se lograría, solo el control anónimo del Estado o de las fuerzas políticas (a través de los partidos y de los sindicatos). Para que la transformación sea orgánica, debe partir de abajo, o por las decisiones de los patrones, o por pactos entre éstos y sus trabajadores (9).

Es encíclicas RERUM NOVARUM (1891) dada por León XIII, y QUADRAGESIMO ANNO (1931) dada por Pío XI, son básicas para conocer el pensamiento de la iglesia en esta materia; la primera es de un contenido más bien filosófico, en tanto que la segunda encara con mayor amplitud los problemas económicos.

En el tema que nos ocupa particularmente, la Quadragésima anno nos dice: "... El reparto de los bienes entre los particulares es necesario que rinda utilidad a los hombres de una manera segura y limitada, Pero para conseguirse este fin: "No sirve cualquier distribución de bienes y riqueza entre los hombre".... Entonces postula.... "La ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios".

De acuerdo con lo antes expuesto, para el Pontífice, no se ha satisfecho toda justicia entregando al obrero su justo salario, pues si después de ello, el capitalista acumula grandes riquezas sufre gravemente la justicia social y se bambolearán, desde sus cimientos, la constitución del Estado (10)

Añadiremos otro pasaje del Papa Pío XI que consideramos de importancia:

"Pero juzgamos que, atendidas las condiciones modernas de la asociación humana, sería más oportuno que el contrato de trabajo se suavizara en cuanto fuera posible, por medio del contrato de sociedad, como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas, con provecho no escaso de los mismos obreros y aún de los patronos. De esta suerte, los obreros y empleados tienen su parte en la propiedad,

(8). - ALFONSO ALVIREZ F.- La participación de utilidades.- México 1967.- pag. 2.

(9). - MEMORIAS DE LA COMISION PARA EL REPARTO DE UTILIDADES. Tomo III pag.- 747.

(10). - JULIO CESAR ALONSO: op. cit. pag. 29.

o en la administración, o de alguna manera participan en las ganancias obtenidas." En la encíclica "MATER ET MAGISTRA" del papa Juan XXIII, se subraya la ca lidad moral y de justicia del trabajo. Al respecto nos dice:

"El salario es una forma de remuneración limitada, fija un límite a la compensación del trabajador; no le permite mejorar mas allá de lo que se establece como precio de su trabajo; en cambio el empresario, no admite limitación en la compensación que obtiene de la producción, guarda para si todas las posibilidades de mejorar, de obtener una ganancia de las condiciones de la producción. Esta situación, no es equitativa, no es humana; esta situación en que el trabajo, en que la producción, es una tarea común de capital y trabajo, determina que los resultados obtenidos por la producción, las utilidades que se obtienen, ser distribuída también entre capitalistas y trabajadores.

El mismo Juan XXIII dice en su Encíclica: "moviéndonos en la dirección trazada por nuestros predecesores, también consideramos que es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en la vida de las empresas en las que están incorporadas y trabajan".

Asimismo establece que los trabajadores pueden asumir responsabilidades en el funcionamiento de las empresas, preparándose mejor para tomar y desempeñar las responsabilidades que también les corresponden en otros sectores de la vida social y política. Pero junto a la mayor responsabilidad de los obreros en los procesos de producción deben tener también posibilidades prácticas; que los mismos obreros tengan acceso a participar en la propiedad de las empresas y no sólo en su gestión (11).

Por último dice la encíclica Mater et Magistra: "El ejercicio de la responsabilidad por parte de los obreros en los organismos productivos, junto con ponder a las legítimas exigencias propias de la naturaleza humana, también están en armonía con el desarrollo histórico en el campo social económico y político".

Pero no se agota ahí la doctrina social de la Iglesia. El llamado Código Social de Malinas contiene también elocuentes afirmaciones sobre la participación en los beneficios en sus arts. 115 y 142.

Encontramos un pensamiento más, entre muchos otros, sobre la insti tución que nos ocupa, en una carta enviada por el Papa Pío XII al Cardenal Siri, hacia 1956, expresando: "Que se necesita, "para mayor sensibilidad social con el obj jeto de mejorar las antiguas fórmulas de retribución y hacer participar cada vez -- más a los trabajadores en la vida, en la responsabilidad y en los frutos proporcionales de la empresa". (12)

(11). - ALFONSO ALVIREZ, op. cit. pag. 24.

(12). - JULIO CESAR ALONSO, op. cit. pag. 30.

B.- ANTECEDENTES EN MEXICO DEL DERECHO DE PARTICIPACION

Los antecedentes históricos en México del Derecho de Participación en las utilidades lo localizamos a partir del Régimen que prevalecía en algunas viejas minas explotadas desde la Colonia, la de Pachuca y Real del Monte, nos muestran cierta participación en las utilidades, pues los mineros tenían derecho a una prima llamada "partido" sobre la producción del metal que se extrajese.

"El trabajador minero durante la Colonia no se contentaba, sino excepcionalmente, con ganar un simple jornal o salario; exigía partir con el dueño todo el mineral por el arrancado a las entrañas de la tierra, o en percibir además del salario por el tequío o tarea se le fijara, una parte, que iba de la sexta a la mitad, del mineral que lograba obtener, una vez cumplida su tarea dentro del término de la jornada diaria legal.

".... Por esta razón aunque parezca extraño ya en la época colonial se hablaba con cierta claridad de los derechos del minero trabajador a la participación de las utilidades".

"El conde Pedro Romero de Terreros, que en 1759, descubrió vetas del mineral del Monte, en la misma Sierra de Pachuca, trató de suprimir el "Partido" -- tal como se hizo en otros minerales de el País, pero el tumulto suscitado en Pachuca tuvo realmente características graves, pues el 13 de agosto de 1776, al rumorarse las pretensiones del propietario de las minas, estalló la indignación popular en contra de Romero de Terreros, quien se vió en peligro de muerte. El conflicto tuvo constantes movimientos de rebeldía que consideramos muy largos de enumerar, pero basta decir que con tal actitud de los trabajadores, provocó que en 1783 el Rey de España dictara, el 22 de mayo, lo que se llamo Ordenanzas de Aranjuez", cuya Ley I, Título V textualmente dice "Las minas son propiedad de mi Real Corona, así por su naturaleza y origen, como por su reunión en la Ley 4a., título 13, Libro 6.º de la Nueva Recopilación (1)

El conflicto se resolvió con un aumento de salarios a los trabajadores y la supresión del "partido".

Con la narración anteriormente hecha, consideramos que es suficiente para afirmar que la participación de utilidades iniciaba ya su existencia en 1776.

Esta institución vemos que ya vivía en la conciencia de los trabajadores años atrás, podemos mencionar en el estudio de éste tema las cooperativas de producción formadas por los obreros y entre ellas la de los sastres a fines del siglo XIX, con el objeto de hacer una justa repartición de los beneficios que se obtienen de la venta de productos; estas cooperativas son fundadas teniendo como objetivo la ayuda entre sus componentes.

Gracias al Lic. Don Benito Juárez que presto una decidida ayuda a esta (1). - JOSE ORTIZ PETRICCIOLI. - Memorias de la Primera Comisión, Tomo III, pag. -

forma de organización, se constituyeron mutualidades por Gremio u oficio, hasta que en 1872 quedó establecido el Círculo de Obreros de México, de donde emanó el Círculo de Obreros de la República Mexicana con jurisdicción nacional (12)

A partir del año de 1913 las sociedades mutualistas quedaron transformadas en sindicatos, surgió el sindicalismo revolucionario el cual seguiría luchando por mejorar la situación de los obreros en todos sus aspectos.

CONGRESO CONSTITUYENTE 1856-1857

Al ser sometido a discusión el proyecto constitucional de 1856-1857, y por haberse incluido en su articulado el problema de la libertad de industria, se consideró el punto relativo a la protección del trabajador.

Sin embargo, los constituyentes, influidos por el espíritu liberal de aquel tiempo, perdieron el camino que los hubiera llevado a legislar en materia del derecho del trabajo, concentrando sus mejores esfuerzos en la salvaguarda de las libertades de industria y comercio. Se estimó que "nuestra constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo...."

No obstante es necesario mencionar la intervención del Diputado Ignacio Ramírez, quien fué el primer legislador que en México hizo referencia directa a la participación de los trabajadores en las utilidades. El 7 de Julio de 1856, durante el debate congresional del proyecto de Constitución, el mencionado Ignacio Ramírez, pronunció un discurso, que según el cronista Zarco "Causó visible sensación, en su discurso habla del problema de los jornaleros, de su emancipación de los capitalistas y daba como solución la seguridad del jornalero de su salario o la división de las ganancias.

En la parte que nos interesa el mencionado constituyente se expresó así: "El grande, el verdadero problema social consiste en emancipar a los trabajadores de los capitalistas, y se reduce a convertir el trabajo en capital. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al trabajador no solamente el salario necesario para su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las utilidades con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en número debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; los economistas completarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital-trabajo (13).

La idea del diputado Ignacio Ramírez, relativo al derecho de los trabajadores para capitalizar proporcionalmente las ganancias con el empresario, no tuvo repercusión en la asamblea.

(12).- MEMORIAS DE LA PRIMERA COMISION. Tomo III, pág. 574.

(13).- F. ZARCO. Historia del Congreso Constituyente de 1856.

El Diputado Castillo Velasco, que habló después de Ramírez, apenas si aceptó de éste, la necesidad de realizar grandes reformas sociales. Así es -- que se dejó pasar la oportunidad de considerar la inclusión de tan trascendental instalación en el máximo ordenamiento legal del país.

Consideramos que los pensamientos de Ramírez encierran una gran trascendencia: vislumbró la previsión de seguridad para los trabajadores; se anticipó el salario remunerador y entendió como derecho no como dádiva, la participación de los obreros en las utilidades de las empresas. Además, reconoció el pleno derecho - del capital de producir un rédito, coincidente con un derecho similar del trabajo.

Consideró que el trabajador, desprovisto de todo el fruto de su trabajo, esto es, salario más participación en los bienes, se veía obligado a "comerse su capital". De la misma manera, el capital que no percibe un rédito se consume a sí mismo. Y cabe apuntar que ésta es la razón que tiene presente el legislador actual para reconocer un "interés razonable" al capital.

Por lo que respecta a la materia del trabajo, la Constitución de - 1857, consignó en sus artículos 4º y 5º, el derecho del hombre a seleccionar la profesión, industria, comercio, que mejor le acomoden, y garantizó esta libertad.

Durante la primera década de este siglo, diversos congresos católicos estudiaron el problema de la participación. La Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Católicos Obreros, reunida en la ciudad de Zamora en enero de 1913, abordó los aspectos más importantes al ocuparse de establecer el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades.

LEY DE ANTONIO SARABIA, ANTECEDENTE DE LA FRACCION VI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. -

A fines del año de 1914, apareció publicado en Méjico, un folleto del Sr. Antonio Sarabia, en el cual se proponía como medio para aliviar las condiciones de vida de los trabajadores, promulgar una ley reglamentaria del artículo 5º de la Constitución de 1857. La ley proponía que toda propiedad, negociación o empresa en que se invierta capital de un valor mayor de \$ 1,000.00, y cuyo funcionamiento - necesite trabajo permanente y regular, etc., hará constar por escrito las condiciones generales de ese trabajo, como por ejemplo, los salarios, pagos por accidentes etc., debiendo entregar un ejemplar al empleado o peón antes de comenzar su ocupación. En caso de que no constare por escrito, la ley establece que la mitad de las utilidades producidas pertenecen, a los empleados, sin importar su categoría, y se dividirán en proporción a sus sueldos y días en que hayan prestado sus servicios; - en caso de que se cometan fraudes, existe la acción popular interviniendo los ayuntamientos pues tienen el derecho y la obligación de intervenir en las cuestiones relativas al pago de salarios y reparto de utilidades que produzcan las negociaciones expresadas que estén dentro de su jurisdicción.

Las ideas expuestas, son antecedentes de la fracción VI del artículo 123 Constitucional, por cuanto se establece los sujetos al reparto de utilidades, -

empresas agrícolas, mineras, industriales, comercios, etc. Señalando también las autoridades que apliquen las normas locales.

LEGISLACION DE LOS ESTADOS:

Donde primero aparece entre nosotros un texto legal, que trata de implantar en todo el país la participación de las utilidades, es en el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, pues aunque antes y después de este texto aparecen algunas referencias en leyes locales de los Estados de la Federación, no tiene la fuerza de generalidad que lo dispuesto en la Carta Magna.

Sin embargo creemos útil referirnos a esta clase de prevenciones para destacar el alcance real del precepto constitucional arriba citado. En el Estado de Coahuila se publicó por el Sr. Lic. Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador del mismo, el 27 de octubre de 1916 el Decreto Número 30, cuyo capítulo VII habla de la participación de utilidades y establece conforme al artículo 80, la forma y condiciones de la participación de los obreros y empleados en los beneficios de la empresa, la cual debía hacerse constar en el contrato de trabajo, en el reglamento del taller o en los estatutos de la empresa (14).

Debía liquidarse la participación anualmente, sin que pudieran compensarse las utilidades de un año con las pérdidas de otro (art. 84).

De acuerdo con el artículo 83, tenían derecho a la participación todos los obreros y empleados; la perdían no obstante, aquellos que por cualquier circunstancia quedarán separados de la negociación.

Se establecía en los artículos 85 y 86, respectivamente, que los obreros y empleados tendrían derecho a designar a una persona por mayoría de votos para examinar los libros, comprobar el balance y los beneficios. Sin embargo el empresario conservará íntegramente la facultad de dirigir la obra o explotación.

Este decreto no llegó a operar pero sirvió de base para la legislación del trabajo del propio estado de Coahuila, el 13 de octubre de 1920, en cuyos artículos 97 al 121, trata sobre el salario mínimo y el reparto de utilidades.

Todas las tentativas, demuestran variedad de criterio con los que se ha proseguido en nuestro medio y por ello resulta muy interesante tratar de diseñar los propósitos que tuvo el Congreso Constituyente al redactar la Fracción VI del artículo 123 constitucional:

En el diario de debates nos encontramos con la versión de los discursos que se pronunciaron sobre este tema y creemos necesario transcribir parte de ellos para darse cuenta cabal del espíritu que inspiró a los autores. (15).

(14).- MARIO DE LA CUEVA.- op. cit. pág. 694.

(15).- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE 1916-1917, México - 1960. (páginas 1001 - 1019) Publicación del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Rep. Mexicana. Tomo I.

El C. Diputado Carlos L. Gracidas, obrero tipógrafo, en la sesión celebrada el 27 de diciembre de 1916, a propósito del debate sobre el art. 5º, hizo uso de la palabra y dijo entre otras cosas:

"..... El sindicalismo como otras corporaciones obreras, tiene para obtener el curso de todos los trabajadores, una tendencia: quitar toda clase de prejuicios religiosos a sus adherentes para que se entreguen en cuerpo completo, en alma, si existe, completamente a un sólo fin: a evitarse de la explotación. Así se han organizado en México en Veracruz particularmente, las organizaciones obreras, cuando desde Coahuila, el Ciudadano Venustiano Carranza proclama la Revolución Social, y recuerdo entre otras cosas, que como aquéllo era sorprendente, mi patrón, no diré mi explotador, porque nunca - he permitido que me exploten los dueños de las casas en que trabajo, se preguntaba asimismo e interrumpe a algunos compañeros que estaban allí: "¿ Y qué es revolución social?" una de las personas que allí existían contestó: "QUE TU HAGAS PARTICIPE DE TUS UTILIDADES A TUS TRABAJADORES, PARA QUE ESTOS OBTENGAN UN MEJORAMIENTO EFECTIVO; que no los exprimas que no los ultrajes.

SOY PARTIDARIO DE QUE AL TRABAJADOR, POR PRECEPTO CONSTITUCIONAL, SE LE OTORQUE EL DERECHO DE OBTENER UNA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS DEL QUE LO EXPLOTA.- La participación en los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito, en virtud del cual, el patrono da a su obrero dependiente, además del salario, una parte de los beneficios, sin darle participación en las pérdidas. Si esto no es la justa retribución, yo quiero que alguien venga a definir aquí, para que el Artículo 5º no esté lleno de reglamentaciones.....

"De esta manera, podríamos discutir que la participación en LOS BENEFICIOS ES VIABLE Y SI ES JUSTA. Algunos argumentan que no ha habido buenos resultados, en virtud de que el trabajador no puede fiscalizar, ni inmiscuirse en el mecanismo del mismo negocio y que los que hasta aquí como capitalistas lo han adoptado y que forman minoría, en Europa, se han arrepentido a la postre de haber adoptado este sistema. Digo para mí, si no lo han adoptado todos los capitalistas por su propio criterio de no participar a los trabajadores de las utilidades que obtienen en el negocio, en consecuencia de que no todos son honrados. Es consecuencia de que existe el prejuicio, de que existe la tendencia de obtener del trabajador todo lo más rápido que se pueda, para hacer un negocio rápido".

Otro constituyente obrero, el diputado Cano, al discutirse el art. 123 en su fracción XVIII, hizo este comentario:

"Después de las tormentosas discusiones que tuvo el artículo 5º la primera vez, parece que algo se consiguió, puesto que aquí, es este proyecto del trabajo, se nos hacen algunas concesiones; unas, efectivamente, son una novedad, como la participación en las utilidades que tendrá el obrero en las negociaciones donde trabaja; otras, son cosas viejas...."

El C. Diputado José Natividad Macías en la sesión del 28 de diciembre de 1916 expuso lo siguiente:

"..... La cuestión entre la clase obrera y el capitalista viene de ésto: que el capitalista le da una cantidad muy pequeña al trabajador, de manera que el trabajador recibe, como es la parte más débil, la parte menor, la más insignificante; saca luego el capitalista el capital invertido y paga el interés, que siempre lo fija alto, paga el trabajo del inventor, la prima que da al inventor para hacer muchos de los descubrimientos, y todavía cobra un excedente, y ese excedente se lo aplica al capitalista, como en la fábula del león, dice: esto me toca a título de que soy el empresario, esto me toca a título de que soy el inventor, esto me toca a título de que no me doblego, porque soy el más fuerte, y de ahí vienen constantemente los pleitos entre el trabajo y el capital; el obrero exige que en ese excedente que queda tenga él una parte; de manera que hay que ver que el capitalista no vaya a llevarse todo ese excedente, sino que le dé una parte importante al trabajador en relación a la importancia de sus servicios. Aquí tienen expuesta, en términos sencillos, la causa eterna de la cuestión obrera y el conflicto eterno entre el capital y el trabajo".

En la sesión del 13 de enero de 1917 se presentó un proyecto de reformas al art. 5º de la carta magna de 1857 y unas bases constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República, suscrito por numeroso grupo de diputados, entre ellos Estaban Baca Calderón, Victorio E. Góngora, Luis-Manuel Rojas, Heriberto Jara, Silvestre Dorador y otros más; estas bases son el antecedente del art. 123, pues contiene casi todas las prevenciones incluídas en éste, pero nada determinaba sobre el reparto de utilidades.

Por último en la sesión del 23 de enero de 1917, se presentó el dictamen sobre el capítulo del trabajo y en la parte que interesa a nuestro estudio dice:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir 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 la cuantía del salario". (16).

Esta segunda Comisión estuvo formada por los diputados Constituyentes Francisco J. Mujica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón.

Cuando en la sesión se leyó la fracción VI del proyecto del art. 123, ningún diputado pidió la palabra, ni fué objeto de discusión reservándose para la votación final. En la sesión de la noche del propio 12 de enero de 1917 el proyecto del artículo 5º, reformado y el del art. 123 fueron aprobados por mayoría de 163 votos, quedando el texto de la fracción VI del art. 123 como aparecía en la actualidad. (antes de la Reforma de 1962).

(16).- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917.

Por las transcripciones hechas podemos observar que hubo una gran confusión en la verdadera naturaleza del reparto de utilidades, pues el Sr. Diputado Gracidas la identificaba con el contenido de la revolución social; después la señalaba como base de la justa retribución y cuando invocó la opinión de un escritor se refirió evidentemente a las participaciones voluntarias, libremente convenida por las partes, a pesar de que sus minas y luchas tenían como objetivo el establecerla como disposición legal de carácter fundamental.

Para combatir la experiencia funesta que había dado el sistema del reparto de los beneficios en Europa, sostuvo fuera del lugar, que los patrones que no lo habían establecido era porque no eran honrados. Indica ya para concluir su exposición, que las huelgas podrán desaparecer cuando se otorgue una justa retribución por medio de la participación en las utilidades.

El Sr. Diputado Macías, tras de entrar en un terreno muy peligroso, invocando a Marx, enfoca la solución del reparto de los beneficios por medio de la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sienta la tesis, que hasta ahora ha venido informando el criterio de las autoridades, en casi todas las huelgas de considerar la situación económica de las empresas emplazadas y de analizar cuales son sus utilidades para señalar, usando la coacción que juzgan oportuna, el porcentaje de aumento en los salarios y en otras prestaciones que deben dar a los trabajadores.

Al aplicar la tesis de la plus-valía el Constituyente Macías reveló al Congreso que el monto de la participación que el empresario otorga al trabajador, es en parte, y en términos generales, el equivalente a la plus-valía.

Aún los razonamientos del dictámen formulados por la comisión respectiva no tienen la precisión necesaria para fijar el alcance de la fracción VI del artículo 123, pues por un lado parece que quieren asociar al trabajador con el patrono, y por otra parte, consideraban que con el sistema que implantaban, desaparecían los conflictos entre los dos factores de producción.

PROYECTOS Y LEGISLACION SURGIDAS COMO CONSECUENCIA DE LAS FRACCIONES VI Y IX DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Con la entrada en vigor de la Constitución de 1917, la repartición de utilidades a los obreros se convirtió en Ley Constitucional; en la fracción VI del artículo 123 se dispone que en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tenían derecho a una participación en las utilidades que será regulada según la fracción IX, la que a su vez dice: que la fijación de la participación en las utilidades se hará por comisiones económicas formadas en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se establecerá en cada Estado.

En el capítulo referente a la historia del salario, hicimos referencia al hecho de que el constituyente otorgó facultades para legislar en materia de traba-

jo tanto al Congreso de la Unión, como a las legislaturas locales dentro de su propia jurisdicción y de acuerdo con las necesidades de cada región.

Como consecuencia de ello, en casi todos los estados se reglamentó la participación de utilidades. Pueden citarse los siguientes:

VERACRUZ:

La Legislatura de Veracruz expidió el 14 de Enero de 1918, la primera ley de trabajo de nuestras entidades federativas, por el General Cándido Aguilar. En la exposición de motivos se reconoció la dificultad de reglamentar el reparto de utilidades, pues se requerían conocimientos y estudios especiales. "Sería preciso un laborioso estudio de las condiciones de las empresas para fijar el monto de las utilidades y la justa participación que en él corresponda a los obreros".

Con base, en esta consideración, se tomo una medida práctica provisional, fijar por concepto de utilidades el importe de un mes de salario, que se les pagaría anualmente como excedente del que hubieren devengado.

El 5 de julio de 1921, la misma legislatura veracruzana dictó la ley sobre participación de utilidades, complementaria esta vez de la ley del trabajo, y consigné tres reglas fundamentales (17)

A).- El art. 27 definió las utilidades como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

B).- En el art. 30 se dispuso que el tanto por ciento que a los obreros correspondiera nunca sería menor de diez; y

C).- En el art. 31 se estableció, finalmente que las utilidades se repartirían entre los trabajadores en proporción a los salarios que hubieren percibido.

La ley autorizó a las comisiones "para hacer investigaciones especiales cuando los informes que se desprenda de la contabilidad y documentación de la empresa no le parezcan suficientemente ciertos o verídicos, en la inteligencia de que si se descubre cualquier ocultación de utilidades, el monto descubierto se aplicará a beneficio exclusivo de los trabajadores". (18).

YUCATAN;

En el año de 1918 las leyes de Yucatán hacen referencia a esta institución y se concretan a establecer el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias repitiendo los mandamientos constitucionales.

(17).- DE LA CUEVA MARIO.- op. cit. pág. 130

(18).- DE LA CUEVA MARIO.- en Revista Mexicana del Trabajo de Junio de 1968. - pág. 14.

SONORA Y SINALOA:

Las leyes laborales de dichos Estados son iguales en su articulado y se promulgan la de Sonora, el 12 de abril de 1919, y la de Sinaloa el 15 de julio de 1920 estableciendo que: "Tienen derecho los obreros o trabajadores: 11 - A percibir, al cumplir el primer año de haber ingresado al trabajo, y en los subsiguientes, una gratificación por concepto de participación en las utilidades equivalentes a un mes de sueldo."

Se observa que en estas leyes incurren en el error de identificar la participación de utilidades con el concepto de gratificación o bien con el de sobresueldo.

COAHUILA:

La ley laboral del Estado de Coahuila expedida el 13 de octubre de 1920, en los artículos 102 al 121, inclusive, hace referencia a la participación de utilidades que deberá hacerse por las comisiones especiales que funcionarán en cada municipio y una vez determinados deberán hacerse constar en el contrato de trabajo o en el reglamento de taller.

TAMAULIPAS:

La ley del 12 de junio de 1925 reglamentó la participación de las utilidades en su art. 148 -- "en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades líquidas que serán distribuidas en proporción a los salarios que dichos trabajadores hubieren devengado, no pudiendo ser en total dicho reparto menor del 5 ni mayor del 10%, salvo el caso de que el patrón hubiere especificado en el contrato de trabajo una cantidad mayor.

MICHOACAN:

La ley de trabajo de ésta entidad, del 1º de septiembre de 1921, atribuye a las comisiones especiales la facultad de "Reglamentar o regular, cada seis meses o a fin de año, según fuere el caso, la participación de las utilidades a que tienen derecho los trabajadores en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, conforme al espíritu de la Fracción VI del art. 123 de la Constitución General de la República.

GUANAJUATO:

En este estado se expidieron dos cuerpos legales que en forma específica reglamentaron la participación de las utilidades: la primera promulgada el 13 de marzo de 1923 para los trabajadores de campo y la segunda Ley de trabajo minero del Estado de Guanajuato expedida el 19, de noviembre de 1924, disponía que en toda empresa o negociación minera, molino o planta de beneficio y demás centros de trabajo similares los empleados o trabajadores tendrían derecho a una participación

en las utilidades, las que se calcularían y repartirían en la forma dispuesta por el propio cuerpo legal, mientras se reglamentaran las fracciones VI y IX del art. 123-Constitucional (19).

De las legislaciones locales antes enunciadas y las omitidas podemos afirmar que el criterio que sustentaron al referirse a la participación de utilidades, es el mismo o cuando menos copia del texto constitucional, con un manifiesto desconocimiento del problema que pretendieron reglamentar, claro está que - inspirados en ese deseo de mejorar a toda costa las condiciones de vida de los trabajadores.

En el mes de enero de 1920, se celebró en la Ciudad de México el - Congreso de la Confederación Ibero Panamericana, presidida por el Sr. Samuel Compera al mismo tiempo, Presidente de la Federación Americana del Trabajo y se discutó muy ampliamente la participación de las utilidades. En vista de que tal aspecto de la lucha obrera ofrecía complejidades infraqueables, se dejó en libertad a todos los movimientos obreros del continente, para que estudiaran el punto y actuaran de conformidad a sus intereses particulares (20).

Dadas las necesidades existentes en el momento y la falta de conocimiento de las legislaturas locales, así como el anhelo de los trabajadores para - que se uniformara la legislación en todo el país por lo que respecta a ésta y otras cuestiones, se reformó el texto del artículo 123, dando facultades exclusivas al - Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, y en la misma fecha, 6 de septiembre de 1929, se reforma la fracción X del art. 73 constitucional, que establece que será competencia federal las cuestiones relativas a: "Hidrocarburos y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 de la Constitución y PARA EXPEDIR - LEYES DEL TRABAJO REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123 DE LA PROPIA CONSTITUCION".

Con esta forma constitucional las leyes que habían promulgado las legislaturas de los estados quedaron derogadas, otorgando al Congreso Federal la facultad exclusiva de expedir una ley de trabajo aplicable a todo el territorio nacional, pero su ejecución quedó encomendada a las autoridades locales, en algunos - aspectos, reservándose otros para el conocimiento exclusivo de las autoridades federales.

Nos señala el Doctor de la Cueva (20 bis) que el proyecto de Portes Gil se ocupó de la cuestión en el artículo séptimo transitorio, decía el precepto: - "que una parte de la participación obrera en las utilidades se destinaría a cubrir - la aportación de los trabajadores en el Seguro Social, parte que se determinaría - posteriormente en la ley respectiva".

(19).- MEMORIAS DE LA PRIMERA COMISION. Tomo 111 pág. 647.

(20).- JOSE ORTIZ PETRICCIOLI.- Doctrina y antecedentes históricos del reparto de utilidades.- op. cit. Tomo 111 pag. 474.

(20 bis).- MARIO DE LA CUEVA.- op. cit. pág. 683.

Se ordenaba en el proyecto, además, que en tanto se expidiera la ley del Seguro Social---dicha ley fijaría definitivamente el alcance total de la participación de los trabajadores en las utilidades---debía percibir cada trabajador, por ese concepto el cinco por ciento del salario mensual, si éste no excedía de cien pesos, el dos por ciento sobre el excedente de cien pesos hasta doscientos cincuenta y de esa suma en adelante el dos por ciento".

Después de varios intentos legislativos, en el año de 1913 se expidió la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, vigente hasta nuestros días, pero inexplicablemente no menciona nada sobre el problema de utilidades, dando origen con ello a una serie de polémicas tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, en el sentido de que si las leyes de los Estados quedaron abogadas por la reforma de la Constitución y la expedición de la Ley Federal del Trabajo, o bien si debido a las lagunas en éste punto podían aplicarse supletoriamente, prevaleciendo la primera opinión, la que trajo como consecuencia una larga pausa en la aplicación de este principio.

Posteriormente se volvió a tocar el tema "participación de las utilidades" en el primer Congreso de Derecho Industrial, celebrado en la Ciudad de México los días 18 a 23 de agosto de 1934, que fué convocado por el Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, en el que se desarrolló un programa de trabajo que abarcó diferentes temas, uno de los cuales fué el de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, abordando directamente por los licenciados Villa Michel y Emilio Portes Gil.

A este respecto se escucharon diversas opiniones tanto por los representantes patronales como por los representantes obreros; la primera opinión escuchada fué la que delegando la Constitución a los patronos el dar participación a los obreros en los beneficios de la empresa, y tomando en cuenta que no existía obligación alguna para el sostenimiento del Seguro Social, debía asegurarse para el mismo la cantidad que correspondía al trabajador por concepto de utilidades. (21).

En una de las sesiones finales sostuvo el licenciado Vicente Lombardo Toledano, representante obrero, que los trabajadores, no debían contribuir a los gastos del Seguro Social, toda vez, que los riesgos asegurables eran, esencialmente uno sólo: la no percepción del salario por vejez, invalidez, cesantía u otro motivo cualquiera y que ese riesgo era consecuencia de la organización capitalista de la producción, sistema que no garantizaba al obrero contra el riesgo de la no percepción del salario. Expuesta la anterior doctrina, reclamó se conservará íntegro el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.

La tercera opinión fué sustentada por el Lic. Emilio Portes Gil, quien propuso que para fijarse el porcentaje que habría de corresponder a los trabajadores en las utilidades, se tomará como base la manifestación de la empresa al pagar el impuesto sobre la renta. Aconsejó que el Estado vigilará la exactitud de los datos proporcionados en esas manifestaciones.

Se conservó el derecho de los trabajadores a las utilidades y la opinión de Portes Gil sirvió de base para los proyectos de reforma a la ley del trabajo en los años 1934 y 1935.

El Congreso Mexicano del Derecho de Trabajo y previsión social fué convocado por acuerdo del Presidente Miguel Alemán, que tuvo celebración del 19 - al 23 de julio de 1949, el cual se desarrolló un temario compuesto por siete puntos - de entre los cuales y bajo el rubro de "Organización Colectiva de Trabajo, Salario", se presentaron diversas ponencias sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, la opinión de las centrales obreras fué uniforme en el sentido de que debían dictarse la ley reglamentaria de las fracciones VI y IX del artículo 123 de la Constitución.

Al fin, el 26 de diciembre de 1961, el presidente de la República - - Lic. Adolfo López Mateos, recogió la idea que en todos los sectores latía, de encomendar a un organismo técnico, de carácter nacional la determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades. Creando la Comisión Nacional, para el reparto de Utilidades, punto que trataremos posteriormente en su capítulo correspondiente, con lo cual se intentó hacer efectivo el anhelo de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas en las que prestan sus servicios.

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

La falta de reglamentación de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional, había impedido a los trabajadores recibieran el justo precio, la justa retribución a su esfuerzo en la obra productiva, ya que éstas contenían solamente disposiciones de carácter general, principios fundamentales respecto del sistema de participación de utilidades establecido por el legislador constituyente, sin ser desarrolladas en forma concreta por una ley secundaria, ya que sólo contenían bases de tipo abstracto, defraudando así a la clase laborante de México y traicionando el espíritu del constituyente de Querétaro.

Sin embargo en varias ocasiones los trabajadores han recurrido en juicio de amparo, al máximo tribunal de la República, para que su derecho a participar en las utilidades les sea reconocido y se les haga efectivo, planteando el problema desde distintos puntos de vista, enfocando en toda su intensidad en cuanto a hacerlo realidad práctica; y la Suprema Corte ha sabido sortearlos con extraordinaria habilidad. Así tenemos que:

En la Ejecutoria del 11 de abril de 1923, Cervecería Moctezuma, S. A., la Corte estableció:

"El Artículo 123 constitucional no previene que se dé a los trabajadores una participación en las utilidades que se obtuvieron desde - el 5 de febrero de 1917, se limitó a establecer las bases conforme a los cuales, el Congreso General y las Legislaturas locales, deberían expedir leyes sobre el trabajo, siendo una de esas bases la de que los trabajadores tengan una participación en las utilidades, que

se fijará por Comisiones Especiales, y que se formarán en cada Municipio. (Tomo XII, página 752, (9V)).

Aún cuando el artículo 11 transitorio constitucional declaró en vigor las bases establecidas en la misma constitución para que conforme a ellas se expidieron las leyes sobre el problema obrero, no por eso puede decirse que desde la fecha en que se promulgó la Carta Magna, quedaron, por este sólo hecho, formadas las Comisiones Especiales, y fijada por éstas, desde la misma fecha, la participación de los obreros en las utilidades; porque esto es precisamente lo que Nuestra Carta Magna encomienda a la Ley Reglamentaria, al dejar a ésta la facultad de preceptuar los medios de hacer efectivo un derecho que se manda establecer, y cuya existencia, por este motivo, depende de la reglamentación aludida". (Tomo XII, Página 752, -- (9V)).

Con estas ejecutorias la Corte reconoció el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades y hacerlo efectivo, desde el momento en que se reglamentaran los preceptos conducentes y no desde la vigencia de nuestra Constitución Política, confirmando esta tesis en posteriores resoluciones. Así mismo, estableció que no obstante el artículo 11 transitorio de la Constitución declaraba en vigor las bases establecidas en la propia ley fundamental para que conforme a ellas se legislará sobre el problema obrero, no por ello podía decirse que desde la fecha en que se promulgó la Carta Magna hubieran quedado integradas automáticamente las Comisiones Especiales y fijada por éstas la participación de los obreros en los beneficios de las empresas, pues el derecho en cuestión dependía de la reglamentación expresada.

En la sentencia del 5 de junio de 1925 de Tomás Ruiz y Cía. el Supremo Tribunal sentó la siguiente tesis:

"Las disposiciones que tiendan a cumplir lo mandado por la fracción IX del artículo 123 constitucional, que deja la fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de utilidades a Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinado a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado, nunca puede constituir un ataque a las garantías individuales, puesto que no es otra cosa que el debido cumplimiento de obligaciones que la ley impone". (Tomo XVI, página 1275).

La corte atinadamente resolvió que si una disposición fija participación a los obreros, no será un ataque a las garantías individuales del quejoso, por el hecho, de no ser fijada la participación por las Comisiones Especiales a que se refiere la fracción IX del 123 Constitucional, cuando la participación es un verdadero derecho constitucionalmente adquirido.

Indudablemente dicha ejecutoria hizo referencia a preceptos sobre participación de utilidades, contenidos en algunas leyes del trabajo que los Esta-

dos de la Federación promulgaron con apoyo en la Constitución de 1917.

Confirma posteriormente, en una segunda ejecutoria, el derecho del trabajador a participar en las utilidades de la empresa, cuando así lo hubiere establecido una disposición en el contrato colectivo de trabajo:

"Es cierto, como lo afirma el inferior, que el derecho de los trabajadores a tener una participación en las utilidades obtenidas por una empresa agrícola, comercial, fábril o minera, se encuentra prevista en la fracción VI del artículo del artículo 123 de la Constitución General de la República y que conforme a la fracción IX, esa participación deberá ser fijada por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, y que las citadas disposiciones constitucionales, no han sido aún reglamentadas, pero de ello, no se puede deducir, como lo pretende el inferior, que no haya base legal para fundar una condenación a favor de los obreros por la participación de las utilidades, puesto que en el presente caso la Junta para condenar el pago de las prestaciones reclamadas por los obreros, tuvo en consideración el contrato colectivo de trabajo." (Palma Manzanillo Gustavo, 16 de abril de 1935).

Fácilmente se observa en este caso, y teniendo en cuenta que el otorgamiento de una prestación por concepto de participación de utilidades se encontraba consignado dentro de la contratación, como producto de una convención entre el patrón y el trabajador, que la Corte dictó resoluciones favorables para la parte obrera.

En otros fallos y también con relación a la necesidad de que se reglamentaran las bases constitucionales la Suprema Corte de Justicia de la Nación - fué un poco más explícita en su criterio y aparentemente concedió a los trabajadores ciertas expectativas de derecho respecto a la participación en las utilidades de las empresas y es así como en la ejecutoria del 12 de noviembre de 1935, Toca - - 3985/35/1a, Francisco Bengochea resolvió:

"Los trabajadores pueden intentar una acción declarativa para que se les reconozca el derecho de participar en las utilidades de una empresa, atento en lo dispuesto en el artículo 11 transitorio de la Constitución, conforme al cual las bases establecidas en el 123 quedan en vigor desde la promulgación de la misma, sin que la falta de reglamentación de las fracciones VI y IX del citado artículo 123, pueda ser obstáculo para que se les reconozca tal derecho, pues este existe independientemente de tal reglamentación, la que sólo podrá establecer la forma y términos de hacer efectiva la participación en las utilidades, tanto mas cuando el trabajador se muestra conforme en que no se dicte sentencia de condena y esperar, para hacer efectivo su derecho, a que se reglamenten las invocadas fracciones, debiendo implicar el reconocimiento del derecho y la obligación por parte -

de las Juntas, de fijar el monto de las utilidades sobre el que, en su oportunidad, deba hacerse efectivo aquel, ya que la reglamentación de tales fracciones sólo habrá de referirse al tanto por ciento de la participación"

En otra tésis se estableció lo siguiente:

"La cantidad o tanto por ciento que deben percibir los trabajadores por concepto de utilidades no puede ser señalada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero las mismas si pueden reconocer el derecho que tiene el trabajador a participar en aquellas y a fijar el monto de las que hubiere obtenido el patrón y sobre las cuales puede ejercerse, en su oportunidad, la acción respectiva. (tomo LVI, página 592).

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades estaba reconocido en anteriores ejecutorias, estableciendo que no se podía hacer efectivo ese derecho en tanto no se reglamentaran las fracciones conducentes del 123 constitucional, vemos que en la ejecutoria del 12 de agosto de 1936, amparo directo, 395/36/la., Eulogio Celorio y coagraviados se establece:

"Si bien es verdad que la Suprema Corte estableció que los trabajadores podían pedir sentencia declarativa, respecto al derecho que les asiste para participar en las utilidades y que en la misma ejecutoria se estableció que si los trabajadores justificaban el monto de las percibidas por el patrono, debía, así mismo, declararse que la participación se refería a la cantidad comprobada, debe tenerse en cuenta que la cuestión relativa así puede fijarse el tanto por ciento que en las utilidades corresponde a cada trabajador; individualmente considerado es distinta; y dado los términos en que esta redactado el artículo 123, fracción VI y IX de la Constitución, no es posible hacer una fijación individual porque el tanto por ciento que corresponde a los obreros en las utilidades, debe fijarse en forma colectiva, esto es, para todos los trabajadores una empresa, a reserva de que esas utilidades se repartan en proporción a los salarios que cada uno perciba, en la forma que determinen los contratos colectivos o reglamentos que al efecto se expidan; pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden, respecto de cada trabajador fijar el monto que en las utilidades le corresponde, puesto que a cada obrero corresponde, no un tanto por ciento en las utilidades, sino una cantidad proporcional al salario que perciba del tanto por ciento que para todos los obreros de la empresa se fije y porque además, la fijación de la participación de las utilidades no puede hacerse en forma individual ni aún colectiva, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que previamente se haya hecho esa fijación por las Comisiones Especiales que se refieren las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional."

Al promulgarse la Ley Federal del Trabajo, algunos Estados de la Federación preten-

dieron reglamentar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales, actitud que la Suprema Corte de Justicia refrenó, y así fué como falló:

"El artículo 14 transitorio, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados, en materia de trabajo, y las expedidas por el Congreso de la Unión, en cuanto se le opongan, y la interpretación lógica de este artículo no puede ser más de la que se deriva de su contenido, pues pretender darle otra, sería contrariar lo dispuesto por el artículo 73 de la Constitución, que en su fracción X establece que sólo el Congreso de la Unión podrá dictar leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional de manera que aceptar que las leyes de trabajo expedidas por las legislaturas locales deben estimarse en vigor, en cuanto no se opongan a la ley Federal vigente, sería violar el precepto constitucional invocado, y como la Ley Federal no faculta a las juntas para reglamentar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las disposiciones relativas de una ley local, pues de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 transitorio, de la ley Federal del Trabajo, están derogados en forma absoluta, y su aplicación viola las disposiciones constitucionales citadas, y consecuentemente las garantías del afectado". (Zorrilla Bernardo y Coags, página 82, tomo LXVII-14 de enero de 1941.)

CAPITULO III

- A) .- Diversas definiciones de participación de utilidades.
- B) .- Nociones generales de participación de utilidades.
- C) .- Naturaleza jurídica de la participación
- D) .- Formas y modalidades de la participación.

A). - DIVERSAS DEFINICIONES DE PARTICIPACION DE UTILIDADES.

El reparto de utilidades como hemos visto en estudios anteriores, tiene desde su iniciación el carácter de voluntaria y de constituir una tentativa de asociar a los trabajadores a la marcha del negocio, tratando de sustituir su definición como asalariados, por la de partícipe en la empresa.

Hacia participación de utilidades encaminamos nuestro ensayo y por ello, éste capítulo tratará de ser un resumen de las diversas definiciones que de participación se han dado, comentando las que a nuestro juicio sean de mayor importancia.

Para corroborar lo tantas veces mencionado, de que desde su origen, - la participación en los beneficios se considera como libre, voluntaria, sin carácter de obligatoria, ni impuesta imperativamente, el congreso realizado en París en el año de 1889 por la Asociación Internacional para la Participación en los Beneficios define ésta como:

"Una conesión voluntaria que se otorga al trabajador", y ratifica tal sistema el presidente de aquélla asociación Charles Robert, cuando expresa: "Si la participación en los beneficios emanara de una ley, si fuera obligatoria, perdería su razón de ser (1).

Comenzamos después de lo anterior, por tratar de darnos un cabal y general concepto de lo que significa la participación y como la define el diccionario de la lengua Española (2).

PARTICIPAR: Acción y efecto de participar; participar quiere decir dar parte; luego en términos específicos, quien participar de un trabajo debe recibir parte; parte de que?, desde luego de utilidades; pues con su esfuerzo es lo que ha llegado a producir, amén de su salario que queda comprendido dentro de los costos de producción.

La Enciclopedia de Ciencias Sociales nos dice que el Congreso Internacional de Participación de Utilidades, celebrando en París en 1889, definió este sistema como: "Un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios - (3).

Más técnica, es quizás la definición dada por la Oficina Internacional de Trabajo en su informe sexto que presentó la reunión de la Organización: "La participación en las utilidades constituye un método de remuneración, en virtud del cual un empleador asigna a su empleado una parte de las utilidades netas de la em-

(1). - COPARMEX. op. cit. pag. 746

(2). - DICCIONARIO LENGUA ESPAÑOLA, voz participar.

(3). - MEMORIAS DE LA PRIMERA COMISION DEL REPARTO DE UTILIDADES, pág. 743

presa, además de sus salarios normales". (4).

CHARLES ROBERT:- La ha definido como "Una libre convención, expresa o tácita según los casos, en los que el patrón da a sus obreros además de su salario normal, una parte en su beneficio sin participar en las pérdidas". (5).

A nuestro juicio ésta es una de las definiciones de más contenido, aun que se olvida del sistema obligatorio, afirma que el trabajador además de percibir su salario normal, recibe parte de los beneficios sin tener nada que ver con las pérdidas que pueda tener la empresa; dato de gran importancia, ya que desvirtúa el criterio de tratadistas que pretenden transformar el contrato de trabajo en un contrato de sociedad, cuando existe participación de utilidades en la empresa.

BOHMERT: Opina que "La participación en los beneficios es un medio de remuneración que completa el salario fijo convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual en relación con el producto de la empresa". (6).

Para este autor es un complemento del salario que se ha establecido de común acuerdo y es eventual, ya que su determinación dependerá del progreso económico de la empresa.

ANDRE ROUAST Y PAUL DURAND; han manifestado que "El salario se compone a veces de un elemento fijo y de un elemento variable. El elemento fijo está calculado con el objeto de asegurar al obrero un mínimo vital indispensable; a él se agrega el elemento variable para permitir tener una vida mejor. Este elemento variable está destinado a estimular al obrero interesándolo en las ganancias que el patrón obtendría de su trabajo", este segundo elemento bien puede afectar entre otras formas la de participación en las utilidades. (7).

GEORGE BRY: Considera que "la participación en las utilidades es una modalidad del contrato de trabajo, según la cual, el obrero, recibe del empresario, además de su salario una parte en los beneficios de la empresa, no como asociado sino como trabajador que coopera en la producción. (8).

Esta definición aclara definitivamente lo que señaló Charles Robert, y más adelante señala Bry: "Este modo de remuneración no suprime el régimen del salario. La participación en las utilidades se añade simplemente al salario como un sobresueldo" (9).

PLANIOL: Se expresa en términos semejantes: "El sistema de participación en las utilidades no cambia la naturaleza del contrato. La parte que a cada obrero toca en las utilidades es un suplemento del salario, es variable y siempre ac-

(4).- MEMORIAS.- op. cit. pag. 743. Tomo 111.

(5).- MARIO DE LA CUEVA.- op. cit. pag. 465.

(6).- MEMORIAS DE LA PRIMERA COMISION DEL REPARTO DE UTILIDADES.- pág. 743 Tomo 111.

(7).- DERECHO DEL TRABAJO.- edición 1963, pag. 416.

(8).- Citado por Mario de la Cueva, cit. pág. 684

(9).- idem.

cesorio con relación a éste. El elemento principal de la remuneración es el salario que deberá pagarse en todo caso. (10).

EL AÑO SOCIAL: órgano de Información de la Oficina Internacional de trabajo, que funcionaba dentro de la Sociedad de las Naciones en Ginebra, dice que "La participación en las utilidades es un sistema de remuneración que tiende a interesar al obrero en el éxito de la empresa en la cual presta sus servicios". (11).

GARBARINI ISLAS: "Opina que "La participación en los beneficios es - una libre convención, expresa o tácita, por la que el patrón da a sus obreros, aparte del salario normal, una participación en las utilidades sin participar en las pérdidas"; y en seguida, refiriéndose a las sociedades anónimas con participación obrera añade: "o les dá facilidades para llegar a ser accionistas generalmente mediante retención de su participación; o le atribuye ab originis, un número de acciones llamadas de trabajo, distintas a la de capital, pero con características semejantes." (12).

LIEDO MARTIN: Nos da una definición que tiende a caracterizar ciertamente la institución de que se trata, señala que "Constituye un sistema de remuneración del trabajo, complementario del salario y dirigido hacia el contrato de sociedad, en cuya virtud del trabajador además, de su salario normal, participa en los beneficios de la empresa en que presta sus servicios, sin ninguna responsabilidad en las pérdidas". (13).

MURO DE NADAL: Considera como "participación en los beneficios, - todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye entre todos, o una parte de los trabajadores de una empresa, un porcentaje de las utilidades obtenidas - por la misma, en adhesión al trabajo normal, que corresponde a su ocupación y especialidad", lo cual implica que "son condiciones indispensables, para que un sistema de participación sea considerado como tal, en primer lugar, que la bonificación que recibe el obrero, esté vinculada a las utilidades de la firma y no sea, por lo tanto, una asignación fija o una prima de producción; y en segundo término, que sea un agregado al salario normal, pero no forme parte de él. (14).

P.S. Narasimhan, en su estudio sobre la materia, publicado, por la - Oficina Internacional del Trabajo, de diciembre de 1950 por participación en los beneficios, todo procedimiento que asigne a la totalidad o a la mayoría de los trabajadores fijos, además del salario o sueldo normal, una retribución especial cuyo pago puede ser directo, o diferido, y cuya cuantía depende de la prosperidad de la empresa" (15).

(10). - MARCEL PLANIOL.- Tratado práctico del Derecho Civil, pag. 53 Tomo XI.

(11). - COPARMEX, op. cit. pag. 750.

(12). - GALANTE JOSE, participación del Trabajador en la empresa, ganancia, producción y dirección. Argentina 1959, citado por Alfonso Álvarez F.- La -- participación de utilidades pag. 41

(13). - MEMORIAS DE LA PRIMERA COMISION. Tomo 111. pag. 743.

(14). - COPARMEX, pag. 743, Tomo III.

(15). - NARASIMHAN P.S.- La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, oficina internacional del Trabajo. Revista Internacional del Trabajo, Vol. XVII, Julio 1950, Ginebra.

Todas estas definiciones se refieren a la participación voluntaria, considera esta institución en un principio como cesión graciosa del patrón, y coinciden en los siguientes puntos:

- I.- Considerar a la participación como voluntaria,
- II.- Es una cantidad independiente del salario.
- III.- Debe constituir una parte determinada de los beneficios.

Sin embargo el paso del tiempo se ha considerado que debe ser obligatoria y así la encontramos consignada en la fracción VI de nuestro artículo 123 constitucional. Es necesario señalar que en la doctrina mexicana poco se ha escrito sobre este punto y someramente así tenemos principalmente:

ALBERTO BREMAUNTZ: con la idea fundamental considerada en nuestra Carta magna sobre la participación de utilidades, "es el sistema de remuneración contractual o legal, mediante el cual el trabajador percibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participación en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a su salario real, que aumenta la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que percibe el capital". (16).

LANDERRECHE OBREGON: Nos dá un concepto que creemos es de los más acertados y completos; "La participación en las utilidades es una modalidad del contrato de trabajo basada en la mutua colaboración entre patrones y trabajadores, que atribuyen a ésta 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 (17).

Es necesario resaltar la importancia que en este estudio, tiene el Doctor de la Cueva, el cual no llega a darnos una definición de lo que es el reparto, pero hace un estudio completísimo del tema, muy bien documentado y de gran ayuda para todas las personas que han hecho trabajos al respecto.

Analizando algunas de estas definiciones, de acuerdo con las ideas fundamentales que se ha tenido sobre la participación, y tomando en cuenta lo establecido por nuestra Carta Magna podemos decir:

La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa cuya obligatoriedad se encuentra consignada constitucionalmente, es un sistema de remuneración variable, y siempre accesorio, que adiciona o suplementa al salario con una parte de los beneficios del empresario, sin tener nunca participación en las pérdidas, permitiendo una forma perfeccionada de retribución al trabajador.

(16).- BREMAUNTZ ALBERTO.- La participación de utilidades y el salario en México. pag. 84.

(17).- LANDERRECHE OBREGON.- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.- Edit. Jus. México. 1956. pag. 27.

La participación de los trabajadores en los beneficios tiene por contenido el que surge de la unión de tres vocablos: PARTICIPACION, BENEFICIOS, -- TRABAJADORES; es necesario primeramente que exista una participación, lo que significa que los trabajadores tienen derecho a las utilidades de la empresa; en segundo término se requiere que haya beneficios, lo cual significa que exista una ganancia, para deducir de la misma aquella participación; y por último que esa participación y esos beneficios se otorguen a los trabajadores y naturalmente, que lo sean como aumento de la retribución, como una forma accesoria de integrar éste; pero no con el carácter de retribución total y exclusiva, pues en tal caso el salario al integrarse únicamente por las utilidades, variaría por completo su propia fisonomía jurídica.

Por último haremos un breve análisis de los elementos que forman la participación en la utilidad, de acuerdo con todo lo anteriormente expuesto:

A).- Debe ser complementaria, complemento del salario que constituye la prestación ordinaria del trabajador, haciendo más amplia y equitativa la remuneración.

B).- Debe ser general, o sea beneficiar a todos los obreros de una empresa y legalmente obligatoria.

C).- Debe recaer únicamente sobre las utilidades de la empresa, sin considerarse como gasto, pues se desvirtuaría su propia fisonomía y la participación repercutiría sobre el precio del producto, y por ende la pagaría el consumidor y no el empresario.

D).- La participación debe darse sobre la utilidad resultante del balance o sea en ejercicio concluídos.

E).- Es necesario que sea determinada y que se de en proporción directa al monto de la utilidad, o sea que a mayor utilidad, corresponda siempre mayor participación; en cuanto a su determinación nunca debe quedar al arbitrio del patrón y sólo puede modificarse dentro de los límites que la ley autorice.

Desde el punto de vista de la empresa, la participación constituye un instrumento para despertar interés en el trabajador, en el éxito de la empresa, y -- una mayor colaboración entre los patrones y trabajadores contribuyendo a reformar la actual estructura del régimen económico-social.

B. - NOCIONES GENERALES;

La participación en los beneficios supera ciertas formas salariales, - que pueden hasta cierto punto, confundirse con ellos, como son las comisiones en las ventas, la aparcería, el salario a destajo o por producción, etc. No se trata de establecer escalas móviles de salario, con objeto de determinar entre el aumento de costo de vida y la estabilización de las remuneraciones un medio suficiente - que permita a los trabajadores disponer de los ingresos necesarios para subsistir, - sino, realmente de superar el sistema del salario por otro de conformidad al cual se da al trabajador algo mas que la retribución que corresponde al trabajo prestado, al hacerlo participar en los beneficios de la empresa.

En algunas legislaciones como en la Argentina, se establece un sueldo anual complementario que corresponde a la remuneración, como mínimo, de la doceava parte de lo ganado por el trabajador, y que comunmente recibe el nombre de AGUINALDO.

No se trata con esta institución de establecer la participación en las utilidades por parte de los trabajadores, ya que el aguinaldo reviste el carácter fijo, se abona una sola vez en dinero, siendo invariable esta remuneración, carácter que no tiene aquella participación; en realidad se establece el año de trece meses como consagración de la navidad, abonándose un mes mas a la remuneración en dinero a fin de permitir al trabajador que celebre debidamente esas fiestas.

FUENTES DE ESTE DERECHO:

Estas fuentes originan el derecho obrero de la participación de utilidades; las sentencias o laudos de los tribunales, los convenios entre las partes de la relación de trabajo; y la ley.

Conforme a nuestro sistema, no existe el reparto de utilidades por sentencia o laudo de los tribunales del trabajo como en algunos países asiáticos. - Los convenios entre las partes, sí han sido fuente de este derecho en nuestro país, particularmente los contratos colectivos de trabajo, derecho limitado a las partes que lo pactan.

Nuestro sistema actual no se finca en la libre voluntad de las partes para la existencia de éste beneficio; la ley es la fuente misma de este derecho; es por mandato de la norma jurídica que se establece en favor de los trabajadores en general, previniendo la forma y términos del reparto, así como el porcentaje a recibir, el que puede ser variado por el órgano que lo fijó originalmente, al concurrir los supuestos necesarios para ello.

Por lo antes expuesto concluimos que la ley será fuente de éste derecho hasta por el monto determinado por ella, y el contrato individual o colectivo de trabajo, será fuente del mismo, por la cantidad que exceda a ese monto. (18).

(18). - GAMBOA PASCAL, JOAQUIN, el reparto de utilidades en el Derecho Positivo-Mexicano; México, 1963.- Citado por Alfonso Alvirez, pag. 56.

ASPECTO ECONOMICO SOCIAL.- Durante largo tiempo privó el criterio de dar protección e importancia al capital sobre el trabajo dentro de la producción, creyendo que de esta manera, se aseguraba el desenvolvimiento económico dentro de la seguridad social. Entender que la parte trabajadora no tiene otro derecho que percibir su salario a cambio de los servicios proporcionado y que los patrones puedan aplicarse íntegramente los beneficios de la producción, es una idea que choca con los más elementales principios de justicia. Es obvio y nadie lo discute, que todo capital tiene derecho a disfrutar de un interés razonable que compense y estimule a quien lo invierte. No se discute tampoco que el trabajador debe tener, salario que lo remunere equitativamente por su servicio, asegurándose una existencia digna y decorosa dentro de la convivencia social.

Satisfechos estos extremos: capital y trabajo, la parte restante de los bienes de la producción, debe aplicarse no a uno solo de estos factores, sino a ambos, pues juntos son los generadores de esas utilidades.

Actuar con este criterio es actuar con justicia. Si a esto agregamos que tal actuación beneficia a una importante clase social, debemos concluir que el reparto de utilidades tiene como justificación indiscutible el de representar dentro de la relación humana de trabajo, una avanzada manifestación de justicia social. El concepto de justicia social, tan decantado por el gran abuso que del mismo se hace, adquiere en el caso, una objetividad que es la más completa justificación para el reparto de utilidades a los trabajadores. La pugna histórica entre trabajadores y patrones en el devenir del tiempo ha adoptado diversos aspectos, épocas hubo de verdadera violencia, fenómeno que se conoce como lucha de clases. Hemos visto que el reparto de utilidades no afecta en parte ni en todo, los demás derechos -- obreros, ni su indiscutible valía como factor de justicia social. Lo anterior no significa que en esta conquista obrera se haya encontrado la solución cabal y definitiva a los motivos de diferencias entre capital y trabajo. Estas divergencias -- incluyen el anhelo obrero de tener superiores niveles de vida, mayores prestaciones, más oportunidades que lo eleven en el orden educacional, seguridad social, económico y tantas otras aspiraciones a las que tiene derecho como persona que es. La lucha de clases en nuestro país ha sido superado afortunadamente, etapa en que los avances sociales se lograban solo por la violencia, la nación vive ahora enmarcada dentro del orden social, y es con base en la ley como el trabajador logra adelantos que le permiten mejorar su condición de vida. Los méritos y consecuencias del reparto de utilidades son evidentes, se reconoce que constituye un gran adelanto en el camino que conduce a la armonía y el equilibrio de los factores de la producción, más no es la solución integral a los problemas y diferencias que estas confrontan. Como consecuencias a lo afirmado en párrafos anteriores -- se concluye:

Económicamente, el reparto de utilidades implica la fortificación del poder adquisitivo de los núcleos de población, lo que se traduce en mayor poder de compra para los artículos que produce la industria y expede el comercio.

Creando nuevas y mayores fuerzas económicas, se abren o amplían también nuevas fuentes consumidoras que vigorizarán y desarrollarán una economía nacional, pues se ha dicho y con razón, que el problema de México no es de capa

cidad productiva, sino de consumo. Se ha creado un sentimiento de justicia en el ánimo del sector obrero, esto por sí solo es un valor que no se puede ignorar, pero que es muy importante para la persecución del desarrollo nacional con armonía, paz y justicia.

Al establecerse el sistema de reparto de utilidades en los diversos países, cada uno de ellos elabora su doctrina que justifica y señala las características principales de ésta institución por ellos adoptada.

Nos referimos únicamente a la doctrina elaborada en nuestro país, a efecto de no extendernos demasiado en este trabajo y toda vez que en el capítulo anterior señalamos las características predominantes de este sistema en diversos países del mundo.

DOCTRINA MEXICANA

El sistema adoptado por nuestro país, para el reparto de utilidades, es el de percepción individual e inmediata. Ahora se examinan sus caracteres más sobresalientes. (19).

1) Se recogió la experiencia de países que han establecido el sistema más las recomendaciones de las tratadistas de la materia, procediendo a elaborar estudios técnicos y científicos con los que se determinó el quantum y sistemas de repartición.

2) Reconoce que el futuro económico y político del país descansa tanto o más en la fuerza creadora de los hombres, que en la riqueza de sus productos naturales.

3) Está compenetrado que el Estado moderno corresponda a la tarea más delicada de velar por la economía nacional y de contribuir eficazmente a la realización de la justicia social.

4) Consideró establecer el reparto de utilidades, dentro del Derecho Constitucional, y como una institución de interés general, regida por normas de orden público, derivada de la Constitución en general, y de la ley Federal del Trabajo,

5) Estima que es una obligación de los patrones el participar de sus utilidades a los obreros y con derecho éstos, de recibirlas.

6) Considera que es un derecho del trabajador, que no implica participación en las pérdidas.

(19). - MEMORIAS DE LA COMISION DEL REPARTO EN LAS UTILIDADES. - Tomo 111 - pag. 752 y sgs.

7) Se ejercita respecto a las utilidades en cuya generación ha contribuido el trabajador.

8) Determina claramente que el obrero no se asocia al patrono por el hecho de participar conjuntamente en las utilidades de la empresa común.

9) Señala que no implica la intervención del trabajador en la administración o dirección de la empresa.

10) Advierte que no se altera los aspectos jurídicos, políticos o económicos del trabajador como sujeto de derecho obrero.

11) Precisa que no computa la participación de utilidades como parte del salario para efecto de indemnización.

12) Afirma que tiene fundamento jurídico distinto al salario, esto es la contraprestación que el trabajador percibe a cambio de sus servicios, aquélla es el derecho a participar en las utilidades obtenidas en la empresa común.

13) Subraya que es un derecho de los trabajadores de las empresas, exceptuando a los directores, administradores y gerentes generales.

14) Estima que los aprendices y los domésticos no perciben este -- beneficio, ya que los primeros se les ocupa para que aprendan a trabajar y a los segundos, por la razón de que en el hogar no existen ganancias en el sentido económico.

15) Previene que las utilidades se determinarán con base en la renta gravable de conformidad con lo previsto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

16) Previene el patrón de la obligación que tiene de poner en conocimiento de los obreros, la declaración anual que presente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para el pago del impuesto sobre la renta.

17) Determina que el porcentaje a repartir, solamente puede ser establecido por una autoridad: La COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES, lo cual lo puede modificar cuando haya nuevas investigaciones y estudios que lo justificaran.

18). Como método para efectuar el reparto de utilidades, divide este en dos: Una que se distribuye por igual entre todos los trabajadores, en razón del tiempo de los servicios prestados, otra, que se reparte tomando en consideración el monto de los salarios devengados por cada trabajador.

19) Para no desalentar el desarrollo económico del país, prevé que las empresas de nueva creación, durante los dos primeros años de su funcionamiento, están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades. También las que se dedican a la elaboración de un producto nuevo y las industrias extractivas,

en su fase de explotación. Las instituciones de asistencia privada, sin propósitos de lucro, quedan lógicamente exceptuadas.

C. - NATURALEZA JURIDICA DE LA PARTICIPACION.

Algunos sectores de la doctrina se ha planteado la siguiente cuestión: en un contrato de trabajo que consigne entre sus cláusulas aquella que se refiere a otorgar a los trabajadores participación en los beneficios, por esta nueva modalidad deja de ser un contrato de trabajo para convertirse en un contrato de sociedad?.

Analizando el problema, vemos que la participación en los beneficios, cual forma de renumerar al trabajador, produce la impresión de transformar el contrato de trabajo en un contrato de sociedad, porque al asociarse el trabajador a las utilidades de la empresa, parece reducirse la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a uno de sociedad, en la que el empresario pone los elementos necesarios para la producción y el trabajador su propia actividad, con distribución de los beneficios entre ambos asociados. Esto que aparentemente parece fácil, no tiene valor alguno para modificar la naturaleza del contrato de trabajo; ya que la participación en los beneficios no pasa de ser una modalidad de integrar la renumeración, sin que se altere la índole jurídica del vínculo existente entre las partes. Da idea naturalmente de una nueva forma de renumeración al trabajador, pues al concedérsele a éste parte de las utilidades de la empresa, desaparece la seguridad de una retribución fija substituyéndose por lo aleatorio de los beneficios que la empresa pueda obtener. Lo aleatorio en cuanto al importe de la retribución desaparece si se tiene en cuenta, que cualesquiera que sean los acuerdos de las partes en relación al modo de retribuir al trabajador, la renumeración que debe percibir, cuando hay un vínculo laboral subordinado, no puede ser inferior a la establecida como mínima en los convenios colectivos base de trabajo acuerdos normativos, resoluciones, reglamentaciones de trabajo u otras disposiciones legales. El Dr. Mario de la Cueva (20) al abordar este tema se refiere a la doctrina de Chatelain, quien al tratar de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, afirma que en el fondo existe un contrato de sociedad. Este autor nos dice que el contrato de trabajo existe en la gran industria, en la empresa: entonces lo importante es precisar el concepto de "empresa", y al efecto señala que considerado en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo que responde a cierta unidad. Es, ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos: unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinación necesarias al éxito de la obra común tal es la empresa industrial". Y al referirse al contrato de trabajo Chatelain afirma: "en efecto, los elementos de éste contrato son dos: obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo, y división en común de alguna cosa. Por lo que al primerose refiere ¿no hay, manifiestamente obra común y colaboración? Uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador su actividad intelectual, en una palabra su industria y también su capital: otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento una explicación del término "beneficios" demuestra igualmente su existencia: en el término beneficios del patrono: el beneficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patrón-

-y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulara las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría, para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., Así como lo que implica la compra de materias primas: los beneficios del empresario, a su vez se obtiene, deduciendo de aquel beneficio, el salario pagado a los obreros".

La participación es "una modalidad del contrato de trabajo - afirma Bry (21) según la cual recibe el trabajador, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción" y más adelante añade "este modo de remuneración no suprime al asalariado; la participación se añade simplemente al salario como sobresueldo", y después de admitir que la atención de las partes y las condiciones que de hecho podrían transformar el contrato, agrega "En el estado actual de la práctica, no existe, por regla general, contrato de sociedad que venga a añadirse al contrato de trabajo. Según la intención y la situación respectiva de las partes, subsiste íntegro el contrato de trabajo con solo una modificación a la remuneración".

De aquí, afirmamos, con Bry, que el trabajador, no es asociado - del patrón; es un colaborador en la obra de producción que debe ser partícipe de los beneficios de la empresa y al respecto dicen en su libro Rouast: (22) "El contrato de trabajo implica una colaboración del patrón y del obrero en la obra de producción, - pero no se deduce que se puedan analizar sus relaciones jurídicas como las de dos asociados. Difieren del elemento de subordinación, que existen en esas relaciones y que no tienen equivalente en la sociedad. Se distinguen igualmente por el carácter fijo de la remuneración que constituye el salario del obrero o del empleado. Sin duda es posible convenir una participación en los beneficios que es aleatoria como la utilidad de un asociado, pero esta participación deja subsistir para el empleado que se beneficia con ella el estado de subordinación al patrón que la concede. Por otra parte el monto de la participación siempre y solamente es un complemento al salario, y un mínimo fijo que se estipula siempre a fin de permitir al trabajador el tener con que vivir si no hay beneficios. En fin, la participación en los beneficios no lleva jamás como contrapartida una participación en las pérdidas".

En su tratado elemental de derecho civil Planiol (23) se expresa - en términos semejantes: "El sistema de la participación en las utilidades no cambia la naturaleza del contrato. La parte que a cada obrero toca en las utilidades es un suplemento al salario, es variable y siempre accesorio con relación a éste, el elemento principal de la remuneración es el salario que deberá pagarse en todo caso". Paul Bureau, (24) opina que "la participación en los beneficios es un contrato acce-

(21). - JULIO CESAR ALONSO. - La participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. - pág. 19-20

(22). - DERECHO DEL TRABAJO, pág. 417

(23). - MARCEL PLANIOL. - Tratado Práctico de Derecho Civil Frances. Tomo XI, - - pág. 53.

(24). - PAUL BUREAU. - La participación en los beneficios. - Tomo 1, pág. 179.

sorio al de prestación de servicios y a título oneroso. Es accesorio por que el mero hecho de que el patrono haga partícipe a sus obreros en los beneficios de la empresa, no modifica la naturaleza del contrato anteriormente celebrado entre ellos, y no tiene por efecto transformar la prestación de servicios en sociedad". Y agrega que es un contrato oneroso porque "En vano se objetaría que toda cantidad dada por el patrono al trabajador como remuneración a su trabajo, y constituye por consiguiente, una ventaja puramente gratuita, pues se podría replicar por una parte que si la noción económica del salario normal está ya envuelta en oscuridad, es completamente imposible fijar en cada caso una cifra por encima de la cual el salario cambia de carácter desde el punto de vista jurídico y, por otra parte, y sobre todo, que es a cambio de una mayor productividad del trabajo del obrero, por lo que el patrono aumenta el salario mediante la participación en los beneficios: puede admitirse, pues, como principio que el contrato de participación pertenece a la variedad de los contratos "Do ut Des".

Se diferencia también la participación en los beneficios y las gratificaciones: ya que estas últimas se asignaron gratuitamente o libremente a los trabajadores, sin tener en cuenta los beneficios de la empresa o por lo menos sin que los trabajadores participen en esos beneficios, ya que la gratificación es ajena a -- que la empresa obtenga o no logre los beneficios. Una de ellas es indeterminable, variable y obligatoria, una vez concedida, mientras que la otra, la gratificación se funda especialmente en un cálculo que unilateralmente realiza el empresario, y de conformidad al cual favorece el trabajador por razón de un principio de equidad o de justicia, del cual no tiene que dar cuenta más que a su propia conciencia.

Aún debemos añadir una opinión más al tratar, de hacer la distinción entre la naturaleza del contrato de trabajo y el de sociedad, afirma Hueck - Nipperdey (25) que el contrato de trabajo se distingue del contrato de sociedad, en el que aquel existe siempre un cambio de prestaciones en tanto que el contrato de sociedad hay trabajo en común. Se distinguen también los dos contratos en el que primero se pone la subordinación del trabajador al patrono mientras que en el contrato de sociedad tienen los socios iguales derechos".

De las opiniones de estos tratadistas podemos afirmar, que la participación en las utilidades, no es ni puede ser, un contrato de sociedad, y en efecto "de acuerdo con nuestra legislación, en todo contrato de sociedad tendrán la calidad de socios, todas las personas que se reúnan, aportando capital o esfuerzo, para la consecución de los fines previstos de antemano y cada uno de ellos tiene el derecho de intervenir, beneficiándose o afectándose dentro de su categoría, con las ganancias o las pérdidas de la empresa. En tanto que tratándose de la participación en los beneficios lógicamente pensamos que el trabajador participa en la utilidad, en el beneficio del patrón, pero no afecta a su calidad de asalariado la pérdida en la negociación, ni afecta su calidad de trabajador y continuará prestando sus servicios bajo la dirección de éste, por una remuneración o salario determinado sin adquirir en consecuencia calidad de socio y por consiguiente intervención alguna en la gestión o dirección del negocio, de aquí puede concluirse en un esquema negativo la diferencia entre trabajador y socio:

(25). - Citado por Maric de la Cueva op. cit. pág. 685.

- A).- No participa en las pérdidas.
- B).- No interviene en la gestión o dirección del negocio.
- C) No adquiere la calidad del socio.
- D).- No pierde la calidad de trabajador; por que independientemente que haya o no pérdidas o utilidades, seguirá recibiendo su salario y continuará prestando sus servicios bajo la dirección del patrón.

Además es necesario resaltar que falta un elemento de gran importancia la "Afectio Societates", para que se configure el contrato de Sociedad, así mismo cuando se afirma que hay un contrato de Trabajo sui generis, o bien un contrato de trabajo en amalgama con otro de sociedad, no se hace sino desnaturalizar el problema y plantear mal sus términos, pero de lo que se trata es fijar si la participación en las utilidades constituye o no una modalidad en el pago del salario dentro del contrato de trabajo; o si configura simplemente una forma de integrar el salario para llegar incluso a fijar, como conclusión necesaria, si esa forma de retribuir al trabajador puede modificar, o no, la naturaleza jurídica del vínculo existente entre las partes (25).

La participación en los beneficios produce, si se quiere, una mayor colaboración entre el empresario y el trabajador; está destinada a mejorar las utilidades de la empresa a fin de incrementar la retribución del trabajador, aunque subsiste el salario, como elemento económico necesario del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se transforma, se modifica, pero no desaparece. Razón por la cual la asociación de los trabajadores a la empresa, por el hecho de participar en sus beneficios, no se confunde con la sociedad. De todas formas repetimos, queda garantizado al trabajador su salario, en cuanto al mínimo, por las convenciones laborales o por las disposiciones legales donde se establece y por lo tanto, la participación en los beneficios obliga a evolucionar el contrato de trabajo pero no hacer que desaparezca

Ahora bien la característica de la participación de las utilidades dentro del contrato de trabajo consiste en el trabajador que no participa en los riesgos de la empresa. Si llegare a establecerse como única retribución de trabajador la de ser remunerado, según la participación en las utilidades; e incluso si el trabajador no ganara nada cuando tales utilidades no existieran, dejaría de participar al menos en uno de los elementos esenciales, que configuran un contrato subordinado de trabajo: el que la remuneración del trabajador se abona en la relación al trabajo prestado, y el cual es ajena a los riesgos de la empresa.

No existe posibilidad alguna de que en el contrato de trabajo aparezca la participación en los beneficios como única forma de retribuir la actividad laboral. En tal sentido cabría determinar que el salario mínimo indispensable es y si

que siendo, a pesar de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, el sistema de remuneración peculiar dentro de la naturaleza específica del contrato de trabajo, y en el caso en que se estableciera como única remuneración del trabajador, la participación de utilidades se tendría derecho al mínimo señalado por la ley o bien a lo que establezca la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con el trabajo prestado, y como salario remunerador.

Después de las consideraciones anteriormente establecida, podemos concluir:

1.- Que la participación en los beneficios no es una liberalidad, como afirman los patrones, ni una retribución como lo entienden generalmente los obreros, ni una sociedad comercial, ni un contrato nuevo; sino un modo de remuneración del trabajo; una prestación a la que están obligadas las empresas a cumplir, como si se tratara de la jornada de trabajo, del salario mínimo, del seguro social, etc.

2.- Es un suplemento del salario, variable, siempre accesorio, que el patrón deberá hacer efectivo a sus trabajadores, cuando se da la circunstancia de utilidad, en tanto que aquél deberá pagarse siempre cualquiera que sean las circunstancias de pérdidas o utilidades, gozando de todos los beneficios otorgados por las leyes del trabajo; es pues la participación en las utilidades una percepción más en beneficio del trabajador y consagrada en nuestra Carta Magna.

3.- El contrato de trabajo subsiste en México, ya que sus elementos básicos no han sido alterados; fundamentalmente el lazo de subordinación jurídica permanece intacto o sea que el trabajador está sometido a la autoridad del patrón, el cual puede dentro de lo permitido por la ley, disponer de la actividad del trabajador, organizándolo para los fines de la empresa, etc....

4.- La relación que existe entre ambos es de partícipes en el fenómeno de la producción, sin estar ligados hasta ahora por un contrato de sociedad, que entre patrón y trabajador existen las relaciones naturales lógicas dentro de cualquier organización humana de obediencia de uno hacia otros, en nada afecta el verdadero concepto de dignidad humana, para ver en el trabajo una forma constructiva de solidaridad entre los hombres y de recibir un salario no como el pago o alquiler de una mercancía, sino como el producto que compensa el esfuerzo del hombre.

5.- La participación en las utilidades implica la necesidad de que se busque la cooperación entre los dos factores de la producción, olvidándose de la estéril lucha de clases.

D. - FORMAS Y MODALIDADES.

El sistema de participación en los beneficios exige que tanto en el empresario como en el conjunto de trabajadores, se den determinados elementos o factores necesarios a fin de lograr que el sistema pueda en su aplicación, dar resultados positivos. Cabe agrupar en tal sentido los fundamentos para la participación en los beneficios en la siguiente forma:

a) .- La industria debe estar organizada, en tal forma, que exista una compenetración entre los trabajadores y los patronos, de manera que no vean aquellos en el sistema que se introduce una disminución de sus beneficios; eso exige de terminada estabilidad en las relaciones, a fin de que el sistema pueda prorrogarse por el tiempo suficiente para hacer lo viable,

b) .- Si bien el salario que los trabajadores perciben tienen que asegurarse en relación a uno básico, no cabe que la participación en los beneficios sustituya el sistema de retribución que rija en la actividad de que se trata, de tal manera que la participación en los beneficios no puede eliminar el sistema de salarios básicos y mínimos en vigor.

c) .- Debe establecerse el sistema teniendo en cuenta los beneficios que la empresa obtenga y la posibilidad de conceder parte de éstos a los trabajadores, sin detrimento de la economía empresarial, y considerar previamente los legítimos intereses y necesidades de la empresa, como son el rendimiento del capital y necesidades de reinversión.

d) .- Deben procurarse a los trabajadores conocimientos necesarios referentes al sistema que se introduce, para que estén convencidos que su participación en la actividad económica de la empresa a una mejora de la producción, de la que ellos a su vez consiguen un beneficio proporcional.

Existen innumerables modalidades para establecer los sistemas retributivos de los trabajadores, y aquellos se revelan también sensibles cuando se trata de que los mismos participen en las utilidades y en los beneficios de la empresa.

Excedería probablemente de las posibilidades de este estudio la determinación de cada uno de esos sistemas de remuneración, que conducen a una escala móvil del salario, basada en diversas ideas y en distintas formas de retribuir al trabajador.

La genuina participación de utilidades, repetimos, puede afectar distintas modalidades atendiendo a las múltiples relaciones obrero patronales, a la naturaleza de la industria, a circunstancias de tiempo, lugar, persona y forma de pago, a la obligatoriedad o no de la participación, por lo cual nos concretaremos en forma enunciativa a hacer una clasificación de la misma. En primer lugar debemos considerar dos formas que son fundamentales; una división clásica, la forma voluntaria de participación y la obligatoria; las demás podemos afirmar que son modalidades que afectan a esta división fundamental.

PARTICIPACION VOLUNTARIA

Es el libre convenio entre trabajadores y patronos, por medio de la cual aquellos reciben una participación en los beneficios de estos. Autores e historiadores han convenido en que esta forma de participar es la más antigua y la que mayor desarrollo ha alcanzado, desde que le diera vida a esta institución el francés Leclair.

Atacada rudamente por obreristas y capitalistas, tiende a desaparecer - este sistema para convertirse en:

PARTICIPACION OBLIGATORIA.

Sistema señalado en los textos legales con carácter imperativo. Aparece por primera vez en la vieja Francia, cambiando radicalmente el aspecto participacionista voluntario, convirtiéndose en una obligación real y jurídica para los patronos y derecho inherente al trabajador, que debe ajustarse a las normas legales y aplicarse en forma obligatoria a todas las empresas.

Siguiendo con nuestro estudio encontramos:

1.- La forma Contractual: cuando consta por escrito en el contrato individual de trabajo, en el contrato colectivo dando a esta forma estabilidad a la participación.

11.- Liberal cuando no ofrezca ninguna garantía al trabajador, ya que - la participación en las utilidades, será un verdadero acto gracioso del patrono, una verdadera liberalidad, sujeta a su arbitrio y capricho implantada con un fin filantrópico o bien como un instrumento para aumentar la producción a base de dicho estímulo.

111.- Será individual, cuando los beneficios se distribuyen directa y personalmente a cada uno de los participantes y pueden disponer de ellas a su libre arbitrio. Se afirma que es la forma como debe participarse a los obreros. Afectando esta clase de participación a su vez distintas modalidades.

1).- Inmediata: como su nombre lo indica, cada uno de los participantes recibe su parte de beneficios inmediatamente después de la publicación de cuentas o balance del ejercicio social correspondiente. Modalidad que como más adelante veremos al reglamentar la participación, satisface plenamente el postulado constitucional.

2).- Diferida: la participación que corresponde a cada trabajador, se coloca a nombre y beneficio de ellos, en obras de interés beneficio como cajas de previsión para retiro, constitución de renta vitalicia, seguro de vida, formación de patrimonio, garantizando siempre la propiedad del beneficiario con libretas individuales.

3) - Adelantado.- cuando se reciben anticipos a cuenta de la participación en las utilidades, después de haberse calculado aproximadamente con ejercicios anteriores, a cuanto ascenderán las utilidades en ese ejercicio social y cual será el monto repartible.

4) - Mixta:- cuando la participación que debe recibir el trabajador, se divide, recibiendo inmediatamente la mitad del beneficio y la otra mitad se destina a obras de interés benéfico, individual o colectivo; que consideramos no es la fórmula apropiada para nuestro problema participacionista. También puede darse este nombre a cualquiera otra combinación.

IV.- La participación Universal, es extensiva a todo el personal, sin tomar en cuenta salario, antigüedad, grado, función o merecimiento.

V.- Por el contrario la participación restringida, solamente otorga sus beneficios a determinados trabajadores que han cumplido condiciones especiales, - que generalmente suelen ser de antigüedad de merecimiento, a elección del patrón: formándose una selección de trabajadores, que dan estabilidad a la empresa. Totalmente contrario a nuestro espíritu constitucional.

VI.- Participación Colectiva.- Las utilidades entre los obreros, por acuerdos de ellos mismos, Se destinan a establecer Cajas de Ahorro, de Socorro, o a depósitos en instituciones bancarias para su manejo y abono de los intereses respectivos (26).

Por otra parte debemos considerar que atendiendo a las utilidades repartibles la participación afecta otras formas:

A).- La participación sobre las utilidades brutas, cuando parte de los beneficios obtenidos por la empresa durante su ejercicio social del período correspondiente, sin hacerse ninguna deducción, se reparte entre los trabajadores.

B).- La participación entre utilidades líquidas, permite deducciones justas. Pensamos ver una modalidad que debe adoptarse al resolver el problema participacionista.

En cuanto al porcentaje repartible por concepto de utilidades, puede adoptarse dos formas:

A).- Determinada, cuando el tanto por ciento repartible por concepto de utilidades ha sido fijado de antemano, dándole estabilidad por determinado tiempo y aplicadas también a determinadas industrias.

B).- Indeterminada, cuando por el contrario el tanto por ciento no es fijado de antemano y el patrón lo hace a su arbitrio, desnaturalizando el verdadero sentido de la participación ya que al dejarlos actuar a su capricho, la mayor parte de ellos buscarán únicamente su beneficio en detrimento de sus obreros.

CAPITULO IV.

A).- El reparto de utilidades en la Constitución y en la Ley
Federal del Trabajo.

A.- REPARTO DE UTILIDADES EN LA CONSTITUCION Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ya hemos señalado que aún cuando el artículo 123 Constitucional en sus fracciones VI y IX, se consignaba el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades, era prácticamente letra muerta ya que por falta de reglamentación se encontraban imposibilitados los obreros para ejercitar su derecho, así como tampoco estaban reguladas las Juntas de Conciliación como órganos especiales, por medio de los cuales pudieran ser satisfechas las condiciones para el derecho a la participación de las utilidades.

La Suprema Corte de Justicia dictó ejecutorias en las cuales consideraba que los trabajadores podían ejercitar sus derechos, fundándose para ello en la falta de reglamentación del precepto constitucional. Consideró asimismo que los obreros podían intentar una acción declarativa para el reconocimiento de este derecho, pero sólo podía ser efectivo este derecho siempre y cuando se reglamentaran las fracciones VI y IX del art. 123 Constitucional.

Concluyéndose de todo esto, que el reparto de utilidades en las empresas, establecido en la Constitución de 1917, era como arriba mencionamos Letra Muerta pues de ninguna forma se podía obligar a las empresas a acatar lo establecido.

Los trabajadores viéndose imposibilitados para ejercitar sus derechos por medio de la Constitución, encontraron el medio para hacer efectivo el reparto de utilidades, siendo éste, el contrato colectivo de trabajo, es decir que por la voluntad de trabajadores y patronos se estableció la práctica del reparto, en las cláusulas del contrato.

Así pues, el máximo tribunal de la nación concedió plena validez a lo estipulado en el contrato colectivo, ya que la consideró del todo legal.

LA REFORMA EN 1912.

Habiéndose tomado en consideración la urgente necesidad de reglamentar las fracciones VI y IX del art. 123, constitucional, por el beneficio que esto aportaba a los obreros, los que se encargaron de ello, tuvieron en cuenta que las citadas fracciones tenían carácter propio, siendo la última la que se encargó del reparto de utilidades.

Poco después la ley Federal del Trabajo fué reformado y adicionada, reglamentándose por lo que a nuestro tema toca en tres capítulos distintos:

El capítulo V bis del Título 11, que tiene como denominación "Participación de los trabajadores en las utilidades", comprende los artículos 100-G a 100-H; el capítulo VI bis, del título VIII en sus artículos 401-A a 401-I y el capítulo IX-3 del mismo título VIII y sus artículos 428-I a 428-Y.

En el primero se ocupa propiamente del aspecto sustantivo del Reparto de Utilidades; en el segundo trata de la elección de los representantes de los trabajadores y de los patronos ante la Comisión Nacional de la Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y en el último del funcionamiento de esta Comisión Nacional.

El presente estudio va a referirse concretamente a algunos aspectos legales.

- REFORMAS CONSTITUCIONALES.

El 26 de diciembre de 1961, el Lic. Adolfo López Mateos, Presidente de la República, dirigió a la Cámara de Senadores una iniciativa de reforma, para modificar las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso A, del artículo 123 Constitucional.

En la exposición de motivos del texto de iniciativa presidencial se señalan: "El Congreso Constituyente de 1917, al recoger las ideas principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la declaración de los derechos sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al poder público el deber de superar constantemente su contenido, reformando y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República"

Por lo que al reparto de utilidades se refiere transcribimos el considerando Quinto y Sexto:

"Una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es la de tener derecho a participar en las utilidades de las empresas, sin haberlo logrado plenamente, pues las Comisiones Especiales que deben fijar dicha participación en los términos de su fracción IX, de inciso "A" del artículo 123 Constitucional, carecen de capacidad para ello ya que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo, un estudio minucioso 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 industrial.

La reforma que se propone contempla la posibilidad de que la Comisión Nacional revise el porcentaje fijado, cuando haya razones que lo justifiquen, así --

como las excepciones a la obligación de repartir utilidades, reservando al legislador ordinario el señalamiento de estos casos".

Sexto: "Para 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 ser la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el organismo técnico mejor preparado para tal efecto. No obstante ello, se faculta a los trabajadores para presentar las objeciones que juzguen convenientes ante la mencionada 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".

La fracción IX del mencionado proyecto se desarrolla en los siguientes términos.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos 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.

Con fecha 21 de noviembre de 1962 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma al texto de la fracción IX del apartado A del artículo 123.

Para lograr mejor comprender el alcance de las modificaciones señaladas, transcribiremos las fracciones VI y IX del art. 123 antes de su reforma:

La fracción VI en su párrafo final que es el que nos interesa decía: " en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX.

IX.- (original): "la fijación del tipo de salario mínimo y de la participación a que se refiere la fracción VI se hará por Comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de estas comisiones el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje Respectiva".

Estamos completamente seguros de que esto constituyó un importante paso para el logro de la tantas veces mencionada justicia social. El Lic. Salomón -- González Blanco, al hacer comentarios a las modificaciones constitucionales señaló: (1) "para que el Estado pueda recordar y exigir legítimamente a los hombres el cumplimiento de sus deberes para con la Nación, es preciso que, al mismo tiempo, convierta en realidad los derechos que la propia Nación aseguró y prometió a los -- hombres en la Constitución: por el lo el derecho a los trabajadores a participar en -- las utilidades de las empresas no puede ser ni discutido ni retrasado su ejercicio, -- pero el estado tiene el deber de procurar en beneficio de la seguridad de los mismos -- beneficiarios y de los empresarios que la reglamentación que dicte el poder legislativo descansa en base firmes y determinadas, de ahí que la participación de los -- trabajadores en las utilidades, no puede ni debe ser una norma inflexible y, por lo tanto, se autoriza a la Comisión Nacional para que revise el porcentaje que hubiere fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen".

SU REGLAMENTACION

La bases establecidas en la reforma del art. 123 de la Carta Federal -- dieron origen a una reglamentación y vemos que el 20 de diciembre de 1962 el Presidente de la República dirigió a la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas a -- la LEY FEDERAL DE TRABAJO.

Como se expresó en la propia iniciativa, con la reforma constitucional en cuestión, se hicieron realidad viejos anhelos en el proceso evolutivo de la justicia social mexicana manteniendo a México en su reconocido lugar preferente en el -- desarrollo del Derecho del Trabajo, "pero en vano sería la nobleza en la intención -- de las reformas, y en vano el optimismo popular que produjeron sino pudiera aplicarse por falta de reglamentación necesaria a toda norma constitucional que por su carácter de fundamental, es estructural, no trae aparejada la manera de aplicarse".

(2).

(1). - BALTAZAR CAVAZOS FLORES, "Mater et Magistra" México 1964, pag. 157.

(2). - ALFONSO ALVIREZ FRISCIONE. - La participación de utilidades, pag. 241.

En la sesión de la Cámara de Diputados efectuada el 23 de diciembre de 1962 se discutió la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, destacándose los diputados Joaquín Gamboa Pascoe, Abraham Saavedra, Javier Blanco Sánchez, Enrique Rangel Meléndez.

La Cámara de Diputados formuló al someter en consideración de la asamblea, la mencionada iniciativa, la siguiente apreciación:

"Sin embargo, hallamos que la redacción del artículo 100-C propuesta en la iniciativa podía ofrecer una oportunidad para que los patrones absorbieran una parte cuantiosa de las utilidades, substrayendo fuertes sumas a las ganancias líquidas sobre las cuales debe calcularse la proporción correspondiente al salario, - si tuviesen la posibilidad de asignar a directores, administradores, gerentes generales, aún cuando tengan el carácter de trabajadores con salarios nominales muy altos, la participación correspondiente a ellos en las utilidades del ejercicio social".

"Por esta razón nos permitimos proponer ante vuestra Soberanía, la sustitución del texto que se propone para el artículo mencionado, en su fracción 1 y a probarlo así:

"los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades".

La iniciativa pasó a la Cámara de Senadores donde se dispuso se pasara el proyecto al ejecutivo, para su promulgación; el Lic. Adolfo López Mateos, expidió el decreto respectivo, el 29 de diciembre, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1962.

Pasaremos a comentar las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, referentes a la Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, para lo que procuraremos ser lo más breves y concisos a fin de no perdernos en lo complejo del problema.

ARTICULO 100-G:

"Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para el reparto de utilidades".

Comentario: La Comisión Nacional para el reparto de las utilidades tiene a su cargo determinar el porcentaje sobre las utilidades que las empresas del país destinarán a sus trabajadores; para cumplir esta función llevará a cabo aquellas investigaciones, que la conduzcan a tener conocimiento de las condiciones generales de la economía nacional. Con vista de ellas y atenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial y habida cuenta del interés razonable que habrá de percibir el capital y la reinversión de capitales procederá a fijar aquel porcentaje.

ARTICULO 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 condiciones 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".

Comentario: Este artículo encierra la preocupación del trabajador, del empresario y de toda la colectividad. (3).

El porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, en nuestro medio, es fijado por la Ley; sin embargo existe la posibilidad de que el porcentaje fijado por la Comisión Nacional sea superado en la negociación por medio del contrato individual de trabajo, contrato colectivo o contrato-ley, e incluso mediante el ejercicio de la huelga, si aumentando el porcentaje en la participación se logra un equilibrio entre los factores de la producción; ya que este porcentaje fijado por la Comisión constituye un derecho mínimo en beneficio de los trabajadores, como cualquier otro que otorgue la Ley para su tutela, mismo que puede ser superado.

ARTICULO 100-I:

"La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubie se fijado, cuando existan nuevas investigaciones y estudios que lo justifiquen.

Comentario: La resolución de la Comisión Nacional que determinó el porcentaje de utilidades repartibles tiene vigencia indefinida, con efectos idénticos a los de la ley y sólo podrá modificarse mediante su revisión, a solicitud de la mayoría de trabajadores o patronos, en los términos de los artículos 428-V a 428-Y. (4).

Nos parece acertada la obligación de la Comisión investigar y estudiar constante y cuidadosamente la situación económica nacional, ya que en México país de constante evolución, las empresas tienen un papel importantísimo.

Por último en este artículo, queda establecido que, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Nacional fijar el monto de utilidades repartibles y ni trabajadores o patronos están autorizados a que se disminuya o se hagan deducciones a ese porcentaje fijado.

(3) BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- op. cap. pág. 158

(4) ALBERTO TRUEBA URBINA.- Comentarios a la ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 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 ésta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del Impuesto Sobre la Renta".

Comentario: La Comisión Nacional en los párrafos 32 y 33 de su resolución declara que el concepto de "renta gravable" coincide con el ingreso gravable", utilizada por la ley del Impuesto Sobre la Renta, estableciendo que hasta las empresas que están exentas del pago del impuesto sobre la renta, no quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, independientemente del régimen de clasificación que opte, de manera que todas las empresas están obligadas a manifestar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tanto su "renta gravable" o su "ingreso gravable" para el efecto del reparto de utilidades.

Sobre este punto se había planteado el siguiente problema: ¿en que momento deberá efectuarse el reparto de utilidades?, antes o después de que se conceda al capital su interés razonable y de que se tomen en cuenta la necesaria reinversión?.

El sector patronal pensaba que el reparto de utilidades deberá efectuarse después de que se "saque lo que necesariamente debe reinvertirse.

El sector obrero, por el contrario opinaba que la participación de utilidades debe llevarse a cabo antes de que el patrono realice dichas "sangrías".

Estamos de acuerdo con el maestro Baltazar Cavazos Flores, (5 bis), de que en justicia corresponde, antes de repartir utilidades, entregar un interés razonable al capital, para beneficio de la economía nacional sistema que siguió la Comisión Nacional para el reparto de utilidades ya que antes de determinar la utilidad repartible neta se permiten deducciones del 30% para interés y reinversión de capitales.

ARTICULO 100-K

"El derecho de los trabajadores e para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

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

(5 bis) .- CAVAZOS FLORES B. op. cit. pág. 170.-

II.- Dentro de los treinta días siguientes, al 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".

Comentarios.- En este artículo tiene importantes consecuencias; - -

En primer lugar mediante ese derecho de los trabajadores a objetar la declaración anual del patrón, permite a la vez la vigilancia por parte de los primeros, de todas las actividades de la empresa en cuanto a su carácter fiscal, beneficiándose de ésta manera el Estado y la sociedad en general; esa declaración que -- presente los patronos deben estar física y jurídicamente al alcance de los trabajadores, con el objeto de tener los documentos probatorios necesarios para fundamentar y demostrar lo perteneciente a la objeción ante la autoridad correspondiente; en caso de incumplimiento deberá el patrón ser sancionado conforme al título undécimo -- de la Ley Federal del Trabajo.

El segundo aspecto: referente a que no pueden los trabajadores por sí mismos ni las coaliciones minoritarias ejercen el derecho de formular ésta clase de objeciones, lo que trae aparejado el fortalecimiento sindical, imponiendo a los trabajadores no sindicalizados a que se organicen, por ser ésta una condición de forma que impone la Ley, señalando además que para el supuesto caso que el sindicato por cualquier circunstancia se niegue a hacer dichas objeciones, tienen los trabajadores la posibilidad de llevarlas a cabo cuando constituyan la mayoría.

Por último este artículo prohíbe que las resoluciones definitivas de la Secretaría de Hacienda se recurra por los trabajadores. Esto origina las siguientes interrogantes ¿tienen los patronos recurso contra esta clase de resoluciones? (6). Debemos contestar en forma afirmativa, tienen recursos contra las resoluciones que pronuncie la Secretaría de Hacienda en éstos casos, en virtud del principio general de derecho de que todo lo que no está expresamente prohibido se encuentra tácitamente permitido, y toda vez que la ley no hace mención para nada de los patronos.

Por lo que respecta a los trabajadores, es procedente el juicio de amparo, cuya finalidad principal es hacer a instancia del particular efectivos los derechos que en la constitución están consagrados, que no existe ninguna prohibición -- al respecto para que los trabajadores puedan recurrir al amparo, ya que el artículo 73 de dicha ley (7) señala los casos expresos de improcedencia de este juicio.

Concluimos que de acuerdo con nuestra legislación y Carta Magna, - los trabajadores tienen el derecho de recurrir al juicio de amparo indirecto ante los juzgados de distrito, donde están en posibilidad de hacer valer éste derecho; en la inteligencia de que si son amparados tendrán la facultad de exigir una participación adicional si la resolución establece una utilidad superior a la que se les había fijado.

(6).- CAVAZOS FLORES B.- op. cit. pag. 171

(7).- LEGISLACION DE AMPARO.- Edición Andrade.

ARTICULO 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".

Comentario: Consideramos que el contenido de este artículo es correcto y práctico al señalarse sesenta días siguientes a la fecha del pago del impuesto anual para cumplir con el reparto de utilidades ya que es necesario que se establezca un lapso breve a partir del cual se haga efectivo el reparto de utilidades y no un derecho cuyo cumplimiento sea tardado o indefinido; sin embargo nos señala Trueba Urbina (8) que prácticamente, los patronos están obligados a repartir las utilidades a repartir las utilidades a sus trabajadores en un plazo máximo de cinco meses, contados a partir de la fecha en que concluya su ejercicio fiscal.

Debemos aclarar que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público verifica la declaración patronal, en cuanto a la utilidad neta y es a la Comisión Nacional a quien corresponde en todo momento fijar el porcentaje repartible.

ARTICULO 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 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".

Comentarios: Este precepto hace que el reparto de utilidades sea equitativo y que tenga éxito, alentando a los trabajadores a que asistan a su trabajo, pues saben que serán retribuidos no por la importancia o calidad de su labor, sino por el número de días efectivamente laboradas. En segundo término crea una vigilancia directa no sólo del patrón sino de los propios trabajadores, aumentando la producción y calidad, disminuyendo los costos y beneficiándose en general a la sociedad.

Para los funcionarios de las empresas, también es justo este sistema ya que tendrán derecho a un porcentaje mayor que el simple trabajador, porque es lógico que se requiera de estas personas mayor capacidad, preparación y responsabilidad, compensando así sus esfuerzos.

ARTICULO 100-N.

"Para los efectos de éste capítulo, se entiende, por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por (8) .- TRUEBA URBINA.- Ley Federal del Trabajo.

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.

Comentario: El reparto de utilidades es una finalidad que tiende a hacer del trabajador un auténtico participante, por ello la participación de utilidades versa sobre el funcionamiento normal de la empresa (sin contar tiempo extra, ni percepciones adicionales individuales) ya que los trabajadores si tienen el derecho a participar en las utilidades de la empresa, pero esto corresponde a situaciones irregulares o imprevisibles, que se encuentran al margen de la percepción del salario.

Debemos ver en el salario el factor de medición, y las prestaciones adicionales obedecen a la condición humana de los trabajadores, de ahí que no se tomen en cuenta esas prestaciones marginales para efectos del reparto de utilidades.

ARTICULO 100-0:

"Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes".

1.- 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.

11.- Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes de un término de quince días.

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

Comentario: Existen para los trabajadores de una empresa dos tipos de objeciones, la primera que se lleva a cabo por el sindicato o bien por la mayoría de ellos, ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y corresponde al monto de utilidades a repartir, y que se aplica a todos los obreros de una empresa; la segunda se refiere a la aplicación individual de esa utilidad repartible y se efectúa ante la Comisión Mixta encargada de determinar la participación de cada trabajador.

ARTICULO 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 explotación.
- IV.- Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes, que bienes de propiedad particular ejecutan actos con fines humanitarios, de asistencia sin propósito 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 de 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.

Comentarios: En cuanto a la fracción I y II se argumenta (9) que favorece la competencia desleal en virtud de que una empresa competidora, por el simple hecho de establecerse, gozaría de grandes beneficios en perjuicio de las ya existentes, sin embargo se establece en contra de ese principio, que aún en ese caso, debe aceptarse como válido porque fomenta la creación de nuevas empresas que son indispensables para el logro del desarrollo integral económico del país.

Pero a nosotros lo que nos interesa es la clase trabajadora, y creemos que cualquier situación de carácter económico que exista en nuestro país, no debe resolverse a base de hombre de los trabajadores, no deben sacrificarse sus legítimos derechos, si hay que ayudar a esas empresas que sea por medios fiscales y nunca en perjuicio de la clase laborante; y de hecho existen prácticas fiscales y aduanales que conceden situaciones privilegiadas a esas empresas nuevas o a las dedicadas a elaboración de productos nuevos y por tanto es el estado quien absorbe en parte o en gran parte el costo de la publicidad, propaganda, conocimiento, y demás gastos de esas empresas.

(9).- BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- op. cit. página 162.

Eximir a los trabajadores de la participación de utilidades significaría por una parte un doble privilegio y por otra hacer pesar dichos gastos sobre un sector localizado y reducido de la población: los trabajadores de tales empresas.

Las demás fracciones son claras y correctas, ya que las instituciones que no se dediquen al lucro no están obligadas a participar utilidades, dado su actividad no se traduce en una empresa de explotación a fines de lucro.

ARTICULO 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 podrán 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 consideradas como trabajadores en servicio activo.

IV.- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo (100-0) 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.

Comentario: De acuerdo con el maestro Cavazos (10), el que los altos funcionarios no participen del reparto de utilidades, es hasta cierto punto conveniente, pues se llevarían siempre la mayor parte de los beneficios, y recordemos que ésta institución es en beneficio de la clase económicamente débil, y así se les perjudicaría; sin embargo hay que tomar en cuenta que hoy en día la estructura de las empresas ya no es vertical sino también horizontal, y la creación de empresas por medio de acciones hace que en muchas ocasiones los gerentes, directores, y administradores sean simples empleados por lo tanto cuando conforme a la Jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o la estructura de la empresa, el gerente general o altos funcionarios sean empleados y sus cargos no sean derivados de su condición de socios deben participar de ellas.

(10).- CAVAZOS BALTAZAR.- op. cit. pag. 164.

ARTICULO 100-R:

"No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia".

Comentario: En este inciso queda establecida por la ley la diferencias entre trabajador y socio. El pretender "compensar" el año de ganancias con el de pérdidas, es ligar de hecho a los obreros con la empresa, equiparándolos a socios. Los únicos que deberán soportar la compensación son los accionistas de la empresa, nunca los trabajadores que se encuentran a disposición del capital, y tomando en cuenta que las utilidades tampoco se reparten en forma similar.

ARTICULO 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".

Comentario: La redacción de éste artículo nos parece defectuosa, porque podría llevarnos a concluir, a contrario sensu, que la participación en las utilidades no se computa como salario solamente para el pago de indemnizaciones pero en cambio si tiene ese carácter para todos los demás efectos; creemos que debe interpretarse con mayor amplitud para excluir la participación de los trabajadores de cualquier repercusión que sea propia del salario, de no ser ésto así se correría el riesgo de violar el principio general que sostiene la fracción VII del artículo 123 Constitucional, o sea que a trabajo igual corresponde salario igual, y ya que la participación se otorga no solamente en razón del salario que percibe el trabajador, sino también en proporción de la asiduidad que tenga en su trabajo, nos encontraríamos que dentro de la misma clase de trabajo dos individuos podrían percibir participaciones distintas por concepto de reparto de utilidades y entonces su salario vendría siendo diferente a pesar de desempeñar igual trabajo.

Creemos haber dejado establecido en capítulos anteriores que en nuestro concepto el reparto de utilidades en México viene a constituir una prestación adicional al salario que recibe el trabajador, pero de ninguna manera puede asimilarse a este.

ARTICULO 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.

Comentario: Creemos correcta esta disposición pues no es lo mismo salario que reparto de utilidades y por ello es necesaria la disposición del citado precepto.

ARTICULO 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".

Comentario: Este artículo establece que son los representantes del capital o patronos los únicos que pueden administrar o dirigir la marcha de la empresa, sin que esto impida a los trabajadores a que por conducto de la Secretaría de Hacienda, se les muestren los libros de las negociaciones para poder en un momento dado objetar las declaraciones patronales.

CAPITULO V

A) .- Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades de las empresas .

B) .- Consideraciones finales .

A.- COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.

De acuerdo con el artículo 123 fracción IX de la constitución de la República, debe integrarse una Comisión para determinar el porcentaje que debe corresponder a los trabajadores por concepto de utilidades, en la cual deben intervenir representantes de los trabajadores, representantes de los patronos, y representantes del gobierno.

El artículo 6, transitorio de la ley reformada, impone la obligación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, expedir la convocatoria para integrar la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, la que debe quedar instalada a más tardar el día primero de febrero del año de 1963, señalando además que el primer reparto se hará el año de 1964, y debe comprender el año fiscal de 1963.

La Comisión Nacional, por la obligación impuesta, quedó instalada el primero de marzo de 1963, ya que el 29 de enero del mismo año fue expedida la convocatoria para la elección de los trabajadores, como patronos que debían formar la Comisión. Así pues la convocatoria aludida pidió que para el 20 de febrero del mismo año, los trabajadores y patronos sindicalizados, así como patronos independientes de toda la República, nombraran en los términos de la Ley Federal del Trabajo, a sus delegados a una convención que se llevaría a cabo en el edificio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que eligieran cinco representantes de los trabajadores, y cinco representantes de los patronos propietarios, así como los suplentes correspondientes, para ambas partes conjuntamente con los representantes del gobierno formarán la

COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Dicha comisión pasará a la historia por su eminente labor de cristalizar la inquietud de los constituyentes al incorporar en la Carta Magna el reparto de utilidades, además de que colmo un viejo anhelo de redención social, y aportó a México un importante progreso económico (1).

Vemos pues que el reparto de utilidades se hizo realidad, al decidirse hacer cumplir el artículo 123 constitucional por el Lic. Adolfo López Mateos Presidente entonces de la República Mexicana, y su Secretario de Trabajo Lic. - Salomón González Blanco.

La comisión Nacional dictó su resolución aprobada por unanimidad de votos de los representantes obreros, patronales y del gobierno, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación", el 13 de diciembre de 1963.

La finalidad de la Comisión Nacional para el reparto de utilidades integrada por representantes de trabajadores, patronos, y del gobierno, es investigar y estudiar con el fin de determinar un justo porcentaje participable y la manera de aplicar dicha decisión, debe establecer también las deducciones autori-

(1).- Aspectos Económicos de la Participación de Utilidades. LIC. RUBEN VALBUENA ALVAREZ.- Revista Mexicana del Trabajo, Diciembre 1967, pag. 151.

zadas por diversos criterios fijados por la misma constitución como el correspondiente al interés razonable, que debe percibir el capital, el de la necesidad de Reinversión de Capitales, y la necesidad del fomento industrial del país.

RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL

En el considerando primero de dicha resolución señala que resulta indispensable determinar el monto de las utilidades de la empresa, primero y enseguida fijar un porcentaje de dicha utilidad, repartible entre los trabajadores.

Es pues necesario determinar el concepto de utilidad de las empresas como hecho generador del reparto de utilidades.

CONCEPTO DE UTILIDAD:

La utilidad en términos general es el remanente existente después de restar a los ingresos totales percibidos, los costos y gastos efectuados en un período determinado.

UTILIDAD FISCAL: Es la diferencia que resulta entre el ingreso que percibe el contribuyente en un ejercicio fiscal y las deducciones autorizadas por la ley.

BASE PARA EL REPARTO

Con base en el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución y el artículo 100-J de la Ley Federal del Trabajo que establecen: "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; la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, elaboró un concepto de utilidad única y exclusivamente para efectos de la participación (2).

Para comprender el concepto en cuestión, transcribiremos algunos párrafos de los Considerandos de la resolución.

30.- "El concepto de utilidad se encuentra definido en la Ley del Impuesto sobre la Renta. A dicha ley acude la reforma legal creadora del derecho obrero a la participación de utilidades, para fijar la base del reparto".

31.- "La misma ley en su artículo segundo considera como ingreso cualquier percepción en efectivo, en valores, en especie, en crédito, que modifique el patrimonio del contribuyente, estableciéndose en la parte final del mismo artículo, que en los preceptos de la ley se determinará el ingreso gravable."

(2).- LERDO DE TEJADA FRANCISCO.- Manual práctico de Repartición de utilidades. pág. 105.

32. - "El concepto de "Renta gravable", citado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, por su contenido coincide con la expresión "Ingreso gravable" utilizada por la Ley del Impuesto sobre la Renta".

33. - "De lo anterior resulta que el concepto "Renta Gravable" o "Ingreso gravable" para los efectos de la "utilidad repartible" entre los trabajadores y los propietarios, varía conforme a las disposiciones contenidas en la Cédula en que tributa el sujeto obligado al reparto".

El hecho de que algunas empresas estén exentas del pago del impuesto sobre la renta, no implica que queden liberadas de la obligación de repartir utilidades pues la Constitución y la Ley Federal del Trabajo no las exceptúan, razón por la cual los trabajadores a su servicio tienen el derecho de participar en las utilidades que generen. Aquellas empresas que no estén obligadas a presentar declaraciones del impuesto sobre la renta, deberán hacerlo únicamente para efectos de la participación de utilidades, a fin de cumplir con lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, fracción IX, cuya supremacía sobre las demás leyes queda establecido por la misma constitución en su artículo 133".

34. - "Con apoyo en las reformas legislativas y en los estudios realizados por la Comisión, se han elegido como base aquellas cédulas de la Ley del Impuesto sobre la Renta que más facilitan la determinación del concepto de renta gravable, para los efectos del reparto de utilidades a los trabajadores".

35. - "La renta gravable de que habla la reforma, es la base de la cual se parte para llegar a la utilidad repartible, establecida para cada caso en los capítulos II y IX de la Resolución contenida en este documento".

"Dicha utilidad repartible se modifica con la deducción de la tarifa establecida en el artículo 5º para llegar a la utilidad repartible neta, sobre la cual deberá aplicarse el porcentaje determinado en el artículo 1º de la Resolución, en favor de los trabajadores".

Ahora bien de la lectura de los considerandos transcritos, se puede apreciar que el concepto de utilidad ha sido elaborado por la Comisión Nacional y como señala Lerdo de Tejada, es el resultado de una serie de actos o ajustes que conducen a la determinación de la cantidad que corresponde a los trabajadores, por su participación en la producción.

Por último debemos dejar aclarado que el concepto de utilidad de acuerdo con nuestra legislación difiere según las actividades que desarrolla cada empresa.

Así mismo la Resolución de la Comisión Nacional establece con el propósito de evitar confusiones que "el concepto de utilidad para efectos de la participación, tiene un contenido distinto al de ganancias distribuibles entre los socios". De tal manera que las pérdidas no afectan a los trabajadores y que

dando perfectamente aclarado que la participación de utilidades no constituye un contrato de sociedad, ni convierte al trabajador en socio.

Otro aspecto señalado por la Comisión Nacional en su Resolución, - que merece ser comentado es el que establece en forma perfectamente clara que - para la utilidad perteneciente a los trabajadores "debe tomarse de las ganancias de la empresa, sin afectar a los gastos, ni los costos de ellas, por tener un distinto fundamento del que reconoce el salario"; o sea que queda establecida la -- prohibición de constituir y de ducir pasivos o reservas para el reparto, es decir, cargar el reparto con gastos de operación, ya que de permitirse ésta "se disminuiría el monto de la participación a los trabajadores y se provocaría el alza de precios en contra del público consumidor. "como también se confundiría la participación con los salarios, desvirtuándose completamente su sentido y violándose el texto legal, el que como señalamos anteriormente, distingue drásticamente los salarios de la participación.

EMPRESAS SUJETAS AL REPARTO DE UTILIDADES:

De acuerdo con la resolución de la Comisión Nacional clasificará las empresas de la siguiente manera:

A). - Personas físicas, las que divide a su vez en dos secciones:

1). - Personas físicas con ingresos mayores de \$ 300,000.00 anuales contribuyentes en las cédulas I, II, o III, la base de la participación será la renta gravable o sea la diferencia que resulte del ingreso que reciben los contribuyentes durante un ejercicio y las deducciones autorizadas por la ley (capítulo III, art. 10, de la Revolución).

2. - Las personas físicas con ingresos menores de \$ 300,000.00 anuales, pero mayores de \$ 120,000.00 al año, causantes de la Cédula I II ó III, la base de la -- participación IV, art. 13 de la Resolución).

Personas Morales: La base de la participación de los trabajadores en las utilidades, será la ganancia distribuible gravable en las Cédulas VII de la ley del Impuesto Sobre la Renta. (capítulo II, art. 6o. de la Resolución).

3. - De los profesionistas, técnicos, artesanos y artistas, establece que estos -- causantes en Cédula V, pagarán una participación sobre rentas gravables establecida en los artículos 19 y 20, pero el monto de la participación, no podrá exceder al importe de un mes de salario. (capítulo VI, artículo 18 de la resolución).

4. - De las sucursales y agencias de empresas extranjeras que operan sin propio -- capital; la base de la participación será las señaladas en el capítulo de personas-morales; y para los efectos de la tarifa contenida en el artículo 5, el capital será el 40% del monto de su activo en libros. (capítulo V, art. 16º de la Resolución).

Hemos establecido en forma somera, que para cada uno de estos sujetos al reparto, existen modalidades, es decir ciertas peculiaridades para cada una

de ellas, sin embargo no nos ocuparemos de detallarlas por no ser materia base -- del presente trabajo, únicamente en términos muy amplios trataremos de describir la mecánica del reparto en sus lineamientos generales.

La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, al emitirla su resolución, autorizó tres deducciones únicas a la renta gravable base del reparto, -- para llegar a la utilidad repartible neta, esas deducciones son las siguientes:

A).- Impuestos pagados por las empresas en la Cédula principal -- en la tasa sobre utilidades excedentes y en diferencias a su cargo sobre esos gravámenes. Por lo tanto la resolución permite la deducción de los impuestos a cargo de los sujetos al reparto de la Cédula que corresponda al giro del negocio en su caso, a la tasa sobre utilidades excedentes. Asimismo concede la deducción de las diferencias de impuestos por ejercicios anteriores, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, haya notificado al sujeto con motivo de la revisión de sus declaraciones.

B).- El 30% para efectos de reinversiones e interés del capital.

Una vez restados los impuestos, la Comisión autoriza a deducir el -- 30% para el fomento de reinversiones e interés al capital invertido, a fin de cumplir con la obligación establecida tanto por la constitución General de la República como por la Ley Federal del Trabajo. Realizada estas deducciones se obtiene -- la utilidad repartible.

C).- El factor de deducción derivado de la tarifa de relación entre el -- capital y la fuerza de trabajo. La Comisión señaló que los factores capital invertido y fuerza de trabajo empleados conjuntamente constituyen la empresa y producen utilidades.

Ahora bien, ya que la utilidad se debe repartir entre esos factores que contribuyen a crearla, es necesario determinar la proporción que corresponde a cada uno de ellos y al efecto se señala que la parte que a cada uno corresponderá, -- depende básicamente de la proporción en que a cada uno de ellos ocurra dentro de la empresa, y por lo tanto mientras mayor sea la proporción de la fuerza de trabajo, mayor será su participación y viceversa, estableciéndose que a medida que la empresa posea más capital reparta menos utilidades; se argumenta que resulta paradójica la Resolución de la Comisión, pues debía ser exactamente el contrario o sea; las industrias de alta composición orgánica del capital deberían repartir más utilidades, sin embargo este punto de vista señala Ruben Valbuena Alvarez (3) es anula do "cuando se consideran las condiciones peculiares de la economía nacional.

"México como país subdesarrollado tiene la imperiosa necesidad de capitalizarse y precisamente es de importante necesidad nacional que se vean impulsadas por la tarifa que formuló la Resolución". Creemos además que en justicia a mayor inversión corresponde mayor utilidad, sin perjuicio del reconocimiento al Derecho de mayor participación de los obreros en la mayor utilidad.

(3).- RUBEN VALBUENA ALVAREZ. Aspectos económicos de la participación de utilidades, Revista Mexicana del Trabajo, Diciembre 1967 pag. 155.

El procedimiento establecido utiliza una relación del capital a la fuerza de trabajo. Una vez conocida esta, así como la utilidad, una tarifa consignada en el artículo 5º de la resolución determina la cuantía de la participación.

Por capital invertido se entiende por capital en giro, tal como lo define la Ley del Impuesto sobre la renta en sus artículos 186 a 190, estableciéndose diferencias entre personas físicas causantes en cédulas I. II. III, cuyos ingresos -- sean mayores de \$ 300,000.00 anuales, personas morales y sucursales o agencias-- extranjeras sin capital propio.

Para valorar la fuerza del trabajo la mencionada resolución establece el siguiente procedimiento: deberán sumarse todas las erogaciones anuales que motivaron el pago del impuesto sobre la Renta en la Cédula IV, a la cual deberá agregarse los pagos efectuados por salarios no gravados en dicha cédula, es decir, los salarios inferiores al mínimo gravados por la misma.

Conforme a esta disposición son fuerzas de trabajo los siguientes conceptos:

- a).- sueldos, salarios, emolumentos.
- b).- Comisiones que reciba el empleado por ventas en el desempeño de su empleo.
- c).- Remuneraciones ordinarias y extraordinarias, así como cualquier ventaja económica concedida en dinero o especie, títulos, valores, etc.
- d).- Percepciones de administradores, comisionarios o miembros del consejo directivo o de vigilancia de sociedades y asociaciones,

Determinados los conceptos de capital en giro y de fuerza de trabajo, de acuerdo con lo mencionado en párrafos anteriores, se procede a calcular el porcentaje de deducciones que deberá aplicarse a la utilidad repartible neta.

La resolución establece el concepto de utilidad en cuatro modalidades:

- 1.- Utilidad contable que se encuentra sujeta a deducciones por impuestos;
- 2.- Utilidad después de impuestos o sea hechas las primeras deducciones antes señaladas.
- 3.- Utilidad repartible, es la obtenida después de un descuento del 30% para interés y reinversión de capitales.
- 4.- Utilidad repartible de la que se descuenta, una porción determinada con base en el cociente obtenido entre el capital y la fuerza de trabajo, que nos dá la Utilidad repartible neta; es el 20% de ésta que corresponde a los trabajadores.

Personas que no participan en el reparto de utilidades:

Empresas de nueva creación por un período de dos años.

Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo por período de cuatro años.

Industrias extractivas durante el período de explotación.

Instituciones de asistencia pública y privada reconocidas por la ley.

Personas físicas cuyo capital no genere un ingreso anula declarado al Impuesto sobre la Renta superior a \$ 120,000.00.

Las personas morales cuyo capital sea inferior a \$ 25,000.00 y además que sus ingresos anuales declarados al Impuesto sobre la Renta no excedan a \$ 125,000.00 en un período de un año.

Asimismo, se exceptúa por la ley a algunas personas del derecho al reparto de utilidades tales como gerentes generales, administradores, directores.

Los empleados temporales participan en las utilidades de las empresas si trabajan un mínimo de 60 días en el año.

Concluimos nuestro estudio señalando los puntos más importantes de la resolución de la Comisión Nacional para el reparto de utilidades.

1.- Las cantidades a ser distribuidas entre los trabajadores, deben obtenerse de las utilidades de la empresa, sin afectar el costo de ventas o gastos, y por lo tanto no son deducibles del impuesto normal.

2.- Las pérdidas de años anteriores no son deducibles para el cálculo de utilidad neta repartible,

Las negociaciones exentas del pago del Impuesto sobre la Renta, no están necesariamente exentas del sistema del Reparto de Utilidades.

4.- Aquellos negocios sujetos al Reparto de Utilidades, deberán presentar para tal fin, una declaración a las autoridades, aún cuando gocen de alguna excepción de impuestos.

5.- El reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual.

6.- Las utilidades distribuíbles al trabajador en la actualidad se acumulan al ingreso personal.

7.- La base para determinar el monto de las utilidades lo constituye el ingreso Grable, definido en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

8.- En el caso específico de una empresa el punto de partida para el cálculo de la cantidad a ser distribuída será "el ingreso en libros antes del impuesto", la cual se ajustará tal como lo especifica el artículo 151, sección 1, de la ley del Impuesto sobre la Renta, castigo por pérdidas de créditos, reservas de pasivo, etc... de la cantidad restante deberá reducirse los impuestos normales, sean del año en vigor o de años anteriores. Así mismo se deducirá del saldo que resulte, el 30% por utilidad razonable --- fines de fomento a la inversión de capitales e interés al capital invertido --- Finalmente se deducirá un monto variable determinado por la relación entre capital invertido y fuerza de trabajo.

9.- Capital invertido se define de acuerdo con los artículos 186 a 190 de la mencionada Ley, Las subsidiarias de compañías extranjeras deberán considerar como capital invertido una cantidad igual al 40% de sus activos, al final del ejercicio a que se refiere la declaración.

10.- Fuerza de trabajo representa el total de sueldos y salarios pagados durante un año, incluyendo lo pagado por el impuesto sobre la renta.

11.- Una vez obtenidas esas cantidades se determina "un factor de comparación" dividiendo el capital invertido entre la fuerza de trabajo, que será utilizado para obtener el monto variable a deducir". La deducción se calcula al aplicar este porcentaje a la cantidad neta, después de restar el 30% para fomento de la reinversión de capitales.

12.- Las cantidades resultantes constituyen la "utilidad neta distributable" de la cual el 20% deberá repartirse entre los trabajadores.

13.- El pago, a los trabajadores se hace dividiendo la cantidad a repartirse en dos partes iguales; la primera se distribuye entre los trabajadores tomando en consideración el número de día que efectivamente hayan laborado durante el año. La segunda se calcula considerando el monto total de los salarios devengados. (1).

(1).- RUBEN VALBUENA ALVAREZ.- op. cit. pág. 146.

B.- CONSIDERACIONES FINALES.

La participación de utilidades a los trabajadores ha quedado establecida en nuestro país, por medio de un sistema concreto; el máximo interés de los trabajadores, empresarios y autoridades, radica ahora, por consiguiente, en lograr que dicho sistema produzca todos los beneficios que de él se esperan y evitar las dificultades que pudiera engendrar. El supuesto fundamental para que la participación tenga éxito es obviamente, que existan utilidades y que estas sean cuantiosas. Pero la producción de utilidades y su monto, no constituyen un problema, depende de numerosos factores, algunos de los cuales mencionaremos.

FACTORES AJENOS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES:

Se supone ante todo, que la situación económica sea favorable. Factores tales como una contracción de créditos, la dificultad de conseguir capitales - la carencia de mercados amplios y adecuados para los productos de la empresa, - influirán en forma decisiva e incontrolable en la existencia y monto de utilidades y, por consiguiente, en la participación de las mismas.

FACTORES QUE DEPENDEN DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES:

A).- DE LOS TRABAJADORES.

- 1).- La máxima eficiencia que permita incrementar la producción, aprovechando - del mejor modo posible el rendimiento de la maquinaria y los sistemas productivos
- 2).- Precisión y calidad en su labor.
- 3).- La reducción hasta el mínimo posible de gastos, desperdicios, etc....
- 4).- Confianza y buena fé hacia el empresario y su administración de la empresa.

B).- DE LOS EMPRESARIOS:

- 1).- Una dirección adecuada.
- 2).- La posibilidad de contar con financiamientos apropiados, ya que la mayor capitalización, es uno de los factores fundamentales de la productividad de las empresas.

C).- DE LAS AUTORIDADES:

- 1).- La creación de un clima apropiado para el establecimiento y desarrollo de la libre empresa.
- 2).- La adopción de políticas económicas que favorezcan la función de la iniciativa privada.
- 3).- Sistemas fiscales apropiados que no sólo permitan a las empresas la creación de utilidades, sino que favorecen y estimulan su mejoramiento y ampliación.

LO QUE SE ESPERA DE LA COLABORACION OBRERO PATRONAL.

- 1).- Evidentemente es indispensable que prive, espíritu de buen fé y confianza en

tre el empresario y el trabajador, lo que no impide que cada una de las partes pueda y deba defender por medios jurídicos contenciosos, sus legítimos derechos o intereses.

2).- Los trabajadores y empleados necesitan actuar en lo sucesivo con criterio distinto, Antes de esto, sus intereses sólo coincidían con los de la empresa en la necesidad de la substancia y el mejoramiento de la misma, en tanto les permitiera obtener mayores salarios y prestaciones. En cambio, actualmente, deben comprender que sus intereses no están vinculados solamente a los resultados inmediatos de su esfuerzo, sino también a los resultados finales de la empresa. Ello exigirá sacrificar a veces, bienes aparentes e inmediatos en vista de resultados posteriores.

LO QUE SE ESPERA DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES :

Si se estimula por otros medios la colaboración obrero patronal, el reparto de utilidades ayudará:

1).- Como un incentivo de grupo que abarca a toda la empresa que logrará estimular el interés del trabajador, si se consigue que éste relacione su esfuerzo, colaboración o coordinación con los resultados finales de la empresa.

2).- Como una prestación que de algún modo adiciona el salario y que aún sin equipararse a éste normalmente en su importancia, en muchos casos podrá constituir una ayuda para la elevación del nivel de vida de la clase laboral. Sin embargo, lo fundamental para el trabajador, seguirá siendo, buen salario

3).- Formará en el trabajador, cierto criterio empresarial, independientemente de otros intereses no opuestos, pero sí diversos y existirá en adelante un punto de interés común entre el empresario y sus trabajadores; estos últimos, no solo tendrán razones para evitar desperdicios, mejorar su eficiencia, la calidad de la producción, sino que sentirán la necesidad de que se obtengan una más precisa y amplia colaboración de su labor con los demás departamentos o secciones, ya que los resultados finales dependen de esa coordinación.

4).- Servirá como medio que ayude parcialmente a una mejor distribución de la riqueza, estimulando el consumo como resultado natural y necesario de la elevación de la capacidad adquisitiva que llegue a producir en grandes sectores de la población.

LO QUE NO DEBE ESPERARSE DE LA PARTICIPACION.

1.- No debe pensarse que constituirá normalmente una remuneración equiparable en importancia al salario, ya que es un bien adicional cuyo monto puede compararse, más bien al de las gratificaciones que se acostumbraban.

2).- No debe esperarse que la participación de utilidades, haga desaparecer todos los problemas obrero-patronales, no es una panacea, sino un medio ciertamente útil en las relaciones de trabajo. Es preciso por consiguiente seguir estudiando los problemas que aún ahora existen y los nuevos que surjan en el futuro, aún los de la participación misma.

3.- No debe esperarse que influya mecánicamente en el aumento de la productividad, menos aún cuando no exista previamente una correcta y técnica administración de sueldos y salarios.

4.- No debe considerarse que el reparto resolverá todos los problemas que plantea la justicia social, no es sino uno de tantos instrumentos de alcance medio, - que ayudan a resolver estos vitales problemas.

5.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, no debe influir en los costos, es necesario que los obreros y empleados mejoren su rendimiento y la calidad de sus servicios, que los empresarios hagan más técnica y eficiente la dirección de sus negocios y que el Estado establezca sus políticas económicas y fiscales.

6.- No debe pensarse por último, que el reparto, beneficia a un sector tan amplio como se ha creído de trabajadores en Mejiro, ya que al respecto, conviene considerar que:

a).- Los trabajadores del campo, que son aproximadamente el 40% de la población asalariada total, no se beneficiarán especialmente del régimen de participación, - por falta de control laboral y fiscal sobre las empresas del campo, o por las condiciones peculiares de la explotación en estas actividades.

b).- Gran sector de la población trabajadora presta sus servicios en los organismos estatales y, por lo mismo, quedará al margen de los bienes de esta institución.

c).- Las más grandes empresas de México, por otra parte, son aquellas que prestan servicios públicos y están organizadas bajo el régimen de empresas descentralizadas o de participación estatal. Muchas de ellas nunca han obtenido utilidades.

d).- Las empresas más pequeñas, que constituyen un número considerable quedarán exentas de la obligación de repartir utilidades en los términos del art. 100-P Fracción VI de la Ley Federal de Trabajo otras, aún estando sujetas al reparto de utilidades, no son fácilmente controlables para efectos fiscales y laborales y por consiguiente, para el de repartición, se concluye por tanto, que el reparto de utilidades alcanzará a un número de trabajadores relativamente reducido.

PROYECCION FUTURA:

Toda reforma es buena, o es punto de partida para otra nueva reforma.

El reparto de utilidades, tal y como quedó establecido están comenzando a funcionar: se reconoce que establecer en las circunstancias actuales del país una intervención obligatoria de los obreros en la administración de las empresas de cuyas utilidades participan, a título de asegurar su participación, sería no solamente demagógico sino contraproducentes.

Ahora por lo menos debe lucharse por tener vigilancia en la contabilidad, ya que las objeciones que los obreros presentan ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, no podrán ser sobre la justificación del gasto, sino solo su comprobación, no desde un punto de vista administrativo, sino contable. Podrá objetarse, vgr., que el gasto no se produjo, o que no está debidamente comprobado, pero no si el gasto se justifica o no; si procedía o no procedía, lo que significa que ya es administrativo.

Utilidad es el fruto que conjuntamente logra el capital y el trabajo, -- cuando las coordinan adecuadamente en la administración, pero conste que la utilidad es el fruto, no el árbol; si hoy torpemente se separa el árbol, mañana no habrá frutos sobre los cuales pelear. Conservar el trabajo, el capital y la empresa. El trabajador esclavo no puede rendir frutos permanentes, hay que compensarlo con salarios y prestaciones que permitan al obrero y su familia satisfacer adecuadamente sus necesidades físicas e intelectuales, de tal manera que su trabajo o fin se establezca sobre bases sólidas de salud firme y actitud psicológica tranquila y estudita.

La conservación del capital también tienen su costo y no se puede hablar de utilidades sin reconocer ese costo. Al mismo tiempo hay que conservar el capital para que también sus dueños satisfagan sus necesidades y contribuyan con sus aportaciones sin trabas. Cuando se reconoce a la empresa como la verdad entendida económicamente la estructura que combina y funde trabajo y capital uno y otro deben reconocer como necesidad número uno la de conservar la empresa, que es la única solución primero para la supervivencia y después para la obtención de bienes de capitalistas y trabajadores. Por tanto, la solución mientras no se obtenga la siguiente conquista o sea la de participación de los trabajadores en la administración, debe quedar esta en manos de profesionales, o cuando menos imparciales, quienes reciban sin encargo de los grupos interesados y quienes rindan cuentas a esas mismas personas.

Idealmente esta es la posición, porque la función del administrador es crear utilidades independientemente de quien participe de ellas, para el administrador de la empresa es fin, no medio. El administrador hace decisiones que afectan a los consumidores, sobre todo a los trabajadores, cuya prosperidad es más importante que cualquier grupo en lo individual. Lo ventajoso de esto, es que la prosperidad de la empresa redundará siempre, en último análisis en la prosperidad de todos los grupos.

Repetimos lo afirmado en el principio de este trabajo, se tropezará, es natural, con las dificultades inherentes a la implantación de todo nuevo sistema, - pero al final vencidos todos los obstáculos prácticos y técnicos el triunfo o fracaso del reparto de utilidades dependerá de la solvencia moral con que las partes actúen.

CAPITULO VI.

Conclus i ones .

C O N C L U S I O N E S .

- 1.- La naturaleza jurídica de la participación de utilidades, es la de un derecho derivado de la prestación de servicios, es decir la de una prestación en la relación laboral, pero que tiene vida propia y que es complementaria de otra prestación.
- 2.- Por lo tanto no modifica la relación obrero-patronal, ni afectan los demás derechos que como asalariados corresponden al trabajador por disposiciones de las leyes.
- 3.- La fuente de este derecho es la ley misma. Es por mandato de la norma jurídica que se establece el beneficio de los trabajadores, aunque eventualmente el derecho pueda nacer de la voluntad de las partes, ya que el derecho debe entenderse como mínimo y nadie impedirá que se pacten porcentajes mayores en la repartición que el fijado por la ley.
- 4.- Este derecho no es renunciable por disposición expresa de la ley.
- 5.- Se adopta el sistema para la repartición de utilidades de individual e inmediata.
- 6.- La participación de utilidades tiene un fundamento jurídico distinto al del salario; este es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de sus servicios; aquella es el derecho a participar en los beneficios obtenidos en la empresa.
- 7.- La participación individual de los trabajadores en los beneficios de la empresa no es salario, sin embargo gozan del mismo privilegio y garantías que este en cuanto a su percepción.
- 8.- El reparto debe alcanzar a todo aquél que se encuentra en una relación de trabajo. No debe haber distinciones entre empleados de confianza, trabajadores de escalafón, gerentes y además denominaciones, cuando de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte sean trabajadores.
- 9.- Un sistema de retribución fincado exclusivamente en los salarios, puede responder a las necesidades materiales de un pueblo, necesidades económicas, pero nunca logrará satisfacer las necesidades sociales del propio pueblo y de sus trabajadores, lo que se alcanza con el reparto de utilidades o cuando menos se tiende hacia ello.
- 10.- Para poder hablar de participación de utilidades verdaderamente en sentido socio-económico tenemos que partir de la base que los salarios que paga la empresa son justos.
Cuando el salario no lo es, es inútil hablar del reparto de utilidades, pues en ese caso no son utilidades, lo que se va a repartir, sino salarios atrasados o dejados de pagar.
- 11.- La aplicación obligatoria y general de la participación de utilidades, es decir, la aplicación en todas las ramas de la economía del país, asegura el equilibrio entre la producción y el consumo, eliminándose el peligro de las crisis provocadas, tanto por la baja como por la alta producción. En esta forma la partici

pación obrera en las utilidades elimina en parte la defectuosa repartición de la riqueza asegurando a su vez un paso mas en materia de justicia social.

12.- Las huelgas y el contrato de trabajo consideramos que son medios idóneos para lograr un aumento sobre el porcentaje participante fijado por la Comisión Nacional, pero se debe procurar hacer efectivos tales derechos en la práctica.

13.- La participación en las utilidades produce el fortalecimiento sindical medio de gran beneficio para los trabajadores ya que solo unidos y organizados pueden conocimiento de causa hacer valer este derecho.

14.- El artículo 100-P Fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, debe derogarse por no ser un medio adecuado, ya que excluye a los trabajadores de participar en las utilidades las empresas de nueva creación. Si se quiere proteger y fomentar la industria, no debe recurrirse al sacrificio de los derechos de los trabajadores sino que debe procurarse por otros medios menos perjudiciales.

15.- La ruptura del contrato sea cual fuere la causa que la motiva, no priva al trabajador de la parte proporcional a que tiene derecho, pero deberá esperar el término de los ejercicios financieros de la empresa para conocer el resultado y percibir éste. El trabajador no tienen las prerrogativas de socios, pero si el derecho de conocer los balances de la empresa y la forma en que en él han sido distribuidas las utilidades.

BIBLIOGRAFIA .

- 1.- ALVIREZ FRISCIONE, ALFONSO.- La participación de utilidades, México 1966.
- 2.- ANTOKOLITZ DANIEL.- Tratado de Legislación y Previsión Social Tomo II, Buenos Aires - 1941.
- 3.- BALELLA JUAN.- Legislación del Trabajo.- Madrid 1933.
- 4.- BREMAUNTZ ALBERTO.- La participación de las utilidades y el salario en México, México 1935.
- 5.- BORCIA.- Diccionario Etimológico.- Madrid 1946.
- 6.- BUREAU PAUL.- Participación en los beneficios.- Tomo 1.- París 1945.
- 7.- BRUN Y GALLAND.- Droit du Travail, Paris 1944.
- 8.- CABANELLAS GUILLERMO.- Contrato de Trabajo, parte general, Vol. II.- Editorial Buenos Aires 1945.
- 9.- CABANELLAS GUILLERMO.- El Derecho del Trabajo y sus Contratos.- Editorial - Buenos Aires . 1945.
- 10.- CAMPOS TURNO.- El origen de la palabra salario en la Revista del Trabajo, Madrid, Nov. y Dic. 1955.
- 11.- CASTORENA JOSE DE JESUS.- Manual de Derecho Obrero.- 4ta. Edición México-1964.
- 12.- CASTORENA JOSE DE JESUS.- Tratado del Derecho Obrero.- México 1949.
- 13.- CESAR ALONSO JULIO.- La participación de los Trabajadores en las ganancias de las empresas. Buenos Aires 1963.
- 14.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- Mater et Magistra.- México 1964.
- 15.- CORNEJO MARIANO.- Sociología General.- Buenos Aires 1947.
- 16.- COPARMEX.- Manual para la aplicación del reparto de utilidades en México 2a. - Edic. Confederación Patronal de la República Mexicana. Departamento de Participación de Utilidades y Salario mínimo.
- 17.- CURIEL.- Índice histórico de disposiciones sociales.- Madrid 1946.
- 18.- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I.- México 1967.

- 19.- DEVEALI L. MARIO. Lineamientos del Derecho del Trabajo.- Buenos Aires, 1956.
- 20.- DE LITALIA LUIGI.- El Contrato del Trabajo.- Buenos Aires. 1946.
- 21.- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 y 1917. Tomo - 1.- México 1960,- Publicación del Instituto Nacional de Estudios Histó^oricos de la República Mexicana.
- 22.- GARBARINI ._ Participación en los beneficios.- Madrid 1948.
- 23.- GUERRERO EUQUERIO.- Manual del Derecho del Trabajo.- México 1964.
- 24.- GONNARD, RENE.- Historia de las Doctrinas Económicas. Editorial Aguilar, Ma^odrid 1957.
- 25.- GIDE CHARLES.- Curso de Economía Política.- Buenos Aires 1952.
- 26.- INSTRUCTIVO DE LA RESOLUCIÓN.- Comisión Nacional para el reparto de utilidades. México 1964.
- 27.- KROTOSCHIN ERNESTO ._ Tratado práctico del Derecho del trabajo Tomo 11.- - Buenos Aires. 1962.
- 28.- LANDERRECHE OBREGON JUAN.- Participación de los Trabajadores en las utilidades de la empresa. Edit. Jus. México, 1956.
- 29.- LERDO DE TEJADA FRANCISCO.- Manual Práctico de Repartición de Utilidades. Bibliografía Omeba.
- 30.- MARX CARLOS Y ENGELS FEDERICO.- El capital. México 1957.
- 31.- MEMORIAS DE LA PRIMERA COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES, México 1964.
- 32.- MEMORIAS DEL PRIMER CONGRESO DEL DERECHO MEXICANO INDUSTRIAL.
- 33.- NARASIMHAN P.S. Revista de la Oficina Internacional del Trabajo. Vol. XLII, - Julio 1950. Ginebra.
- 34.- ORTIZ PETRICCIOLI JOSE.- Doctrina y antecedentes históricos de reparto de utilidades. México. 1963.
- 35.- PETIT EUGENIO.- Tratado Elemental del Derecho Romano.- México 1958.
- 36.- PEREZ BOTIJA EUGENIO.- Curso del Derecho de Trabajo. 5a. Edic. Madrid.- 1957.
- 37.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.- Diciembre de 1967 y Junio de 1968. Secretaría - del Trabajo y Previsión Social.

- 38.- ROUAST A Y DURAND P.- Derecho del Trabajo. Edición 1963.
- 39.- ZARCO FRANCISCO.- Historia del Congreso Constituyente de 1856.
- 40.- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Tomos XII, XVI, XLIV, LVI, LXVII.
- 41.- CONSTITUCION POLITICA 1917.
- 42.- LEY DE AMPARO.- Editorial Porrúa, S. A.
- 43.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Del 21 de noviembre de 1962.
- 44.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Del 31 de diciembre de 1962.
- 45.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Reformada.
- 46.- RESOLUCION APROBADA POR LA COMISION NACIONAL.- Para la participación--
de los trabajadores en las utilidades de las empresas, del 12 de diciem
bre de 1963.
- 47.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- Editorial Porrúa, S. A.- 1963.
- 48.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- Editorial Porrúa, S. A. 1967.
- 49.- LEGISLACION DEL TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Secretaría de
Industria y Comercio, Depto. de Trabajo. 1928.
- 50.- METODO ABREVIADO PARA CALCULAR LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.- Secre-
taría del Trabajo y Previsión Social. 1965.

INDICE .

<u>Introducción</u>	Página
CAPITULO I	
A).- Antecedentes históricos del salario	1
B).- Etimología y terminología del salario	13
C).- Consideraciones doctrinarias del salario	17
D).- Naturaleza jurídica del salario	27
E).- Elementos integrantes del salario.	30
CAPITULO II	
A).- Antecedentes Históricos del derecho de participación	33
B).- Antecedentes en México del derecho de participación	44
CAPITULO III	
A).- Diversas definiciones de participación de utilidades.	60
B).- Nociones generales de participación de utilidades.	65
C).- Naturaleza jurídica de la participación	70
D).- Formas y modalidades de la participación	75
CAPITULO IV	
A).- El reparto de utilidades en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.	78
CAPITULO V	
A).- Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.	92
B).- Consideraciones finales sobre la participación	100
CAPITULO VI	
A).- Conclusiones.	104
BIBLIOGRAFIA.	106