

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LAS ACCIONES DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

ALEJANDRO ACOSTA HORNER

México, D. F.

1975



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A mi padre

Lic. Salomón Acosta Baylón.

por el digno ejemplo de rectitud
y dedicación que me ha brindado,
esperando poder igualarlo.

A mi madre

Sra. Betsy H. de Acosta

con infinito amor y agra
decimiento.

*Al Lic. Salvador M. Elias
digno Maestro de la Facultad de Derecho,
en agradecimiento por su amistad y ayuda
desinteresada, con respeto y admiracion.*

A mis abuelos

Sr. John H. Shaffer

y

Sra. Victoria Galloway de Shaffer

A mis hermanos

A la memoria de mis amigos

Panagioty Bacos

y

Mario Pedraza

*A María Eugenia
con amor y agradecimiento
por su ayuda*

INDICE GENERAL

INTRODUCCION.	4
-----------------------	---

CAPITULO PRIMERO

I. LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LA DOCTRINA.	1
A. DEFINICION.	2
B. NATURALEZA JURIDICA.	7
C. FUENTES.	10
D. SISTEMAS PARA EFECTUARLA.	12

CAPITULO SEGUNDO

II. ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO.	14
A. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856 Y 1857.	17
B. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 Y 1917.	21
C. LEGISLACION DEL ESTADO DE COAHUILA DE 1916	26
D. PROYECTO PRESENTADO A LA CAMARA EN 1925 Y PROYECTO PORTES GIL.	28
E. LEGISLACION DE LOS ESTADOS DE LA REPUBLICA	30
F. PRIMER CONGRESO DE DERECHO INDUSTRIAL DE 1934.	41
G. INTERPRETACION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.	42
H. CASOS CONCRETOS EXISTENTES ANTES DE LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1962.	48

I. PROYECTO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1951.	60
J. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 Y REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	64
K. PRIMERA COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.	72
L. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	77

CAPITULO TERCERO

III. PARTICIPACION DE UTILIDADES EN DIVERSOS PAISES...	82
A. NORTEAMERICA	
ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.. . . .	83
CANADA.	86
B. CENTRO Y SUDAMERICA	
ARGENTINA.	86
COLOMBIA.	87
CHILE.	90
GUATEMALA.	90
PANAMA.	91
PERU.	91
VENEZUELA.	93
BRASIL.. . . .	99
C. CAUSAS DEL FRACASO EN ALGUNOS PAISES SUDAMERICANOS.	104
D. EUROPA	
ALEMANIA.	108
FRANCIA.	113

ITALIA.	139
E. OTROS	
NUEVA ZELANDIA.	141

CAPITULO CUARTO

IV. LAS ACCIONES EN GENERAL.	143
A. CONCEPTO.	144
B. LA ACCION COMO TITULOVALOR.	148
C. CARACTERES DE LAS ACCIONES.	152
D. LAS ACCIONES DOCUMENTOS REPRESENTATIVOS DE LOS APORTES AL CAPITAL SOCIAL.	157

CAPITULO QUINTO

V. LAS ACCIONES DE TRABAJO EN MEXICO.	160
A. NATURALEZA JURIDICA.	161
B. LA CALIDAD DE SOCIO Y EL DERECHO DE VOTO.	166
C. EMISION, FINALIDAD Y TITULARES.	169
D. FORMA, INALIENABILIDAD Y VALOR.	172
E. CONSIDERACIONES SOBRE LAS ACCIONES DE TRA. BAJO.	175

CONCLUSIONES.	177
CITAS.	179
BIBLIOGRAFIA.	189

INTRODUCCION

I N T R O D U C C I O N

La tesis que propongo constituye un ensayo acerca de las llamadas "acciones de trabajo" contenidas en el artículo 114 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que textualmente dice:

"Cuando así lo prevenga el contrato social podrán emitirse en favor de las personas que presten sus servicios a la sociedad acciones especiales, en las que figurarán las normas respecto a la forma, valor, inalienabilidad y demás condiciones particulares que les correspondan".

Para el mejor entendimiento de este precepto hay que recurrir a la Exposición de Motivos de dicha ley, que dice lo siguiente:

"Al aceptar las acciones de trabajo dejando plena autonomía a los estatutos para la determinación de su régimen jurídico, el Gobierno no ha querido pregonar si estas acciones de trabajo ofrecen el mejor procedimiento para complementar los incisos VI y IX del artículo 123 Constitucional, en cuanto establecen que en toda empresa agrícola, comercial, mercantil, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades. Por prevención expresa de la Constitución toca a las comisiones especiales que se formarán en cada municipio y, en su defecto, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje fijar dicha participación. La ley se ha limitado por ese motivo a ofrecer esquemáticamente la posibili

dad, que era preciso consignar, supuesto que implica una restricción al principio de que toda acción debe ser representación de una parte del capital, de que actúen como socios personas que no hayan hecho una aportación inicial de cosas, siempre que presten trabajo o servicios a la compañía en el curso de su existencia jurídica".

Ahora bien, aunque la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, establece la manera en que debe efectuarse el reparto de utilidades, pensé que sería interesante ver si las acciones de trabajo serían o no, una forma más eficaz de llevar a cabo dicho reparto y al mismo tiempo hacer un estudio acerca de estas acciones para determinar su naturaleza jurídica ya que en la propia exposición de motivos existe duda acerca de que si en realidad se les puede considerar como acciones propiamente dichas.

Para tal efecto, los primeros dos capítulos proporcionan una base al presente estudio. El primero contiene una explicación de lo que es la participación de utilidades en la doctrina, ya que si el legislador propone las acciones de trabajo como una posibilidad esquemática para efectuar dicha participación, es necesario primero definirla. El segundo relata los antecedentes del reparto en nuestro país a fin de establecer lo que ha sido y es la participación de utilidades aquí.

El siguiente capítulo constituye un intento de derecho comparado para demostrar cual es el régimen jurídico que existe en los más importantes países latinoamericanos así como

en los norteamericanos y algunos otros, acerca de la participación de utilidades y especialmente sus experiencias con las acciones de trabajo;

El cuarto capítulo consiste en una síntesis de la teoría general de las acciones, estableciendo que son y cuáles son sus principales características, con el fin de determinar si dentro de éstas se pueden encuadrar las acciones de trabajo.

El último capítulo trata de las acciones de trabajo en sí, sus antecedentes y naturaleza jurídica así como la manera en que funcionan y si es factible que existan en el derecho mexicano.

CAPITULO PRIMERO

LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LA DOCTRINA

A. DEFINICION

B. NATURALEZA JURIDICA

C. FUENTES

D. SISTEMAS PARA EFECTUARLA

Para el mejor orden en la exposición, se hará referencia a algunos aspectos de la doctrina sobre participación de utilidades: su definición; su naturaleza jurídica; las fuentes que la originan; y, los distintos sistemas por los cuales se puede llevar a cabo.

En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades celebrado en París en 1889, se definió a la participación como "un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios". [1]

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define a la participación de la siguiente manera:

"Se entenderá por participación en los beneficios todo procedimiento que se 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".

[2]

J. Leido Martín estima que la participación de utilidades es "un sistema de remuneración del trabajo, complementario del salario y dirigido hacia el contrato de sociedad, en cuya virtud todo trabajador, además de su salario normal, participa de los beneficios de la empresa no como asociado a ella sino como trabajador que coopera en la producción". [3]

Bremauntz sostiene que la participación "es el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el tra

bajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a sus prestaciones (salario real), que aumenta la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que percibe el capitalista". (4)

Se considera como participación en los beneficios, - dice Francisco Muro de Nadal, "todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye entre todos o parte de los trabajadores de una empresa, un porcentaje de las utilidades obtenidas por la misma, en adición al salario normal que corresponda a su ocupación y especialidad". (5)

En el artículo "Participación del trabajador en la empresa, ganancias, producción y dirección" de José Galante, - publicado por el Instituto de Tucumán, Argentina, se comenta - el concepto que tiene Bohmert sobre la participación, dice que "es un método fijo, convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual en relación con el producto bruto de la empresa".

Para Bry, es "una modalidad del contrato de trabajo, según el cual recibe el trabajador del patrón, 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". (6)

Contrario a dicha opinión se encuentra Pedro Sangro y Ros de Olmedo que la define como "un modo de retribución del trabajo, basado e inspirado en el contrato económico-social de

sociedad por el que aportando el patrón su capital-dinero y el obrero su capital-trabajo, se comprometen a partir las ganancias de común acuerdo". (7)

Eugenio Pérez Botija dice que es "una forma especial de remuneración que entraña una actitud político-social, tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa, buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad". (8)

Para Mario de la Cueva, "la participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios". (9)

Finalmente, Baltazar Cavazos Flores opina que "es la prestación voluntaria u obligatoria, que en adición al salario corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba". (10) Al parecer, esta definición es de las más adecuadas.

De las definiciones anteriores se desprende, en lo general, que la participación de utilidades es una prestación adicional y distinta del salario y que puede devenir de un convenio, de la relación contractual, o bien, de un mandamiento legal. Algunos autores, como dice Mario de la Cueva, confunden

el contrato de trabajo con el contrato de sociedad, pero en el contrato de sociedad se forma siempre una persona moral distinta a la de los socios y en el contrato de trabajo sólo existen los patronos y trabajadores con exclusión de cualquier otra persona diferente a ellos.

Por su parte, la doctrina social de la Iglesia Católica sostiene que la participación en las utilidades es un paso constructivo hacia la justa reforma de la empresa, ya que siempre ha insistido en que debe tenderse a un régimen económico donde exista una mayor difusión de la riqueza y una mayor participación de todos en las responsabilidades 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, dice, sólo 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, por las decisiones de los patronos o por pactos entre éstos y sus trabajadores.

(11)

Pío XI, en la Encíclica Cuadragesimo Anno, afirma lo siguiente:

"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 patrones. De esta suerte, los obreros y empleados tienen su parte en la propiedad, en la administración o de alguna manera participan en las ganancias obtenidas.... (12) Ahora bien, para obtener enteramente, o al menos con la posible percepción, el fin señalado por Dios, no sirve cualquier distribución de los bienes y riquezas entre los hombres. Por lo mismo, las riquezas incesantemente aumentadas por el incremento económico social deben distribuirse entre las personas y -- clases, de manera que quede a salvo lo que León XIII llama la utilidad común de todos, o con otras palabras, de suerte que no padezca el bien común de toda sociedad. Esta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación en los beneficios". (13)

NATURALEZA JURIDICA.

Por cuanto hace a la naturaleza jurídica, existen fundamentalmente tres corrientes doctrinarias para explicarlas una de ellas indica que al obtener la participación en las utilidades, el trabajador viene a incorporarse como asociado de la empresa. La doctrina ha señalado una serie de objeciones de gran fundamento en contra de esta tesis. En primer lugar, no se puede hablar de asociado, porque fuera de la participación de utilidades, la remuneración que obtiene por una actividad que desarrolla está asegurada en forma de salario fijo permanente, independientemente de cualquier otra contingencia. Por otra parte - no se puede pensar que sólo debe participar el asociado en los beneficios de la producción, es decir, de sus utilidades y no de los riesgos, o de las pérdidas que en las mismas se produzcan. Finalmente, en el orden técnico es de sobra conocido que la participación no modifica la naturaleza de la relación del trabajo. La relación del trabajo, con la subordinación del que presta el servicio respecto de quien lo recibe no sufre alteración ni se desvirtúa en absoluto, en función de la participación.

Otras corrientes doctrinales asignan a la participación el carácter de un complemento del salario, postura que también tiene graves objeciones que realmente no resisten un análisis a fondo.

Se debe suponer que en la prestación de servicios, - por encima de todo y antes de cualquier concepto de participa-

ción en que se piense, se debe hablar de un salario equitativo que remunere adecuadamente la prestación de servicios. El carácter equitativo del salario no existe si se cubre parte con utilidades que el patrón le participa. Aceptar esa participación como complementaria del salario sería hacerla nugatoria - ya que su naturaleza no es salarial, pues corresponde a beneficios de producción y no a remuneración a cambio de la actividad; Independientemente de esa situación, no es posible entender que el trabajador quede sujeto a las oscilaciones naturales e incertidumbre a que están sujetas las utilidades y que es indispensable asegurarle, en la relación laboral, una situación de subsistencia que únicamente se satisface a base de un salario equitativo. Por tanto, se destruye la pretensión de interpretar a la participación como un complemento del salario, que implica el supuesto de un salario insuficiente que sólo se llena o satisface en forma complementaria eventual.

La tercer corriente doctrinaria es la que señala a la participación en las utilidades el carácter de una prestación adicional a la relación del trabajo. Esta naturaleza sí está conforme con las características de la participación. --- Existen una serie de prestaciones adicionales en la relación laboral, cada una de las cuales con su configuración propia. - Como ellas, la participación no modifica la relación del trabajo, no le quita el carácter de asalariado al trabajador ni sustituye al salario. (14) La legislación mexicana en vigor se adhiere a esta corriente, ya que hace clara diferenciación, pues

define cual es el salario y, por otra parte, al referirse a la participación de utilidades, precisa qué es el derecho del trabajador a participar en los beneficios de la producción.

En síntesis, por lo que toca a la naturaleza jurídica de la participación estas con las principales corrientes -- doctrinarias.

FUENTES

Son tres también, las fuentes que dan lugar a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas: convenios o contratos colectivos; laudos o sentencias de los tribunales de trabajo; y, la Ley.

En el primer caso, por voluntad de las partes se estipula el disfrute de esta prestación para los trabajadores, en convenios o contratos colectivos de trabajo. Si bien pudiera entenderse que la aceptación de este compromiso es voluntario por parte del patrón, una vez que se pacta tiene carácter de permanente y obligatorio, sin que quede sujeto a su voluntad, cumplirlo o no.

Otro sistema es aquel en que la participación de utilidades opera en virtud de un laudo o sentencia de los tribunales de trabajo. Este sistema opera en la India, y consiste en que sin que haya una norma legal que expresamente señale el derecho a algún porcentaje, si concede la acción para acudir a deducir la participación de utilidades ante los tribunales y estos con vista a los alegatos y comprobaciones de las partes, resuelven la procedencia o no, de la demanda y condenan en su caso a la empresa a que participe de sus utilidades, en determinado grado, a los trabajadores. (15)

El último sistema, que realmente no requiere mucho comentario, es el de la ley como fuente de la participación, caso que es el de México. En este sistema el derecho de los trabajadores y la forma en que deba llevarse a cabo la participación -

están contenidos en la Ley.

SISTEMA PARA EFECTUARLA

Existen principalmente cuatro sistemas por medio de los cuales se puede llevar a cabo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, estos son: la percepción inmediata; la percepción diferida; la percepción mixta; y, las acciones de trabajo.

El sistema de percepción inmediata es aquel en que la distribución se hace en forma inmediata, anualmente, y se realiza conforme al sistema o condiciones previamente determinadas por las partes o por la ley. Este es el caso de México.

El de percepción diferida consiste en que se capitaliza, en forma de ahorro, por la empresa, la participación convenida por la ley o por contrato a favor de los trabajadores, quienes pueden disponer de ella en casos también previstos y que fundamentalmente son de urgencia o necesidad, por separación, jubilación o muerte y en algunas otras situaciones andlogas.

En el sistema de percepción mixta, como su nombre lo indica, una parte de las utilidades se liquida en forma inmediata, o sea, anualmente y la otra se paga en forma diferida, es decir, se capitaliza en forma de ahorro para cubrirla en los casos previstos por el sistema de percepción diferida. (16)

El último sistema que merece atención es el del llamado accionario obrero. Este sistema hace que el trabajador se vaya integrando como copropietario de la empresa, pues la participación en las utilidades se le da en forma de acciones o

el monto de ellas lo invierte en acciones de la propia negociación. Como consecuencia los obreros llegan a formar parte de los órganos administrativos de la empresa. En este sistema hay dos supuestos: en el primero, la participación se otorga en forma de acciones, que vienen a ser las acciones de trabajo y que no entrañan un aporte al capital de las empresas; en el segundo, la participación se hace en efectivo y después se invierte en acciones de la empresa, aumentando así el capital social. Las acciones de trabajo se estudiarán a fondo en el último capítulo de esta tesis.

Una vez repasada, de manera breve, la doctrina existente sobre la participación de utilidades, conviene analizar los antecedentes históricos que existen en México sobre dicha institución, para así conocer lo que ha sido y es hasta el momento aquí.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO

- A. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856 Y 1857
- B. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 Y 1917
- C. LEGISLACION DEL ESTADO DE COAHUILA DE 1916
- D. PROYECTO PRESENTADO A LA CAMARA EN 1925 Y PROYECTO PORTES GIL
- E. LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE LA REPUBLICA
- F. PRIMER CONGRESO DE DERECHO INDUSTRIAL DE 1934
- G. INTERPRETACION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
- H. CASOS CONCRETOS EXISTENTES ANTES DE LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1962
- I. PROYECTO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1951
- J. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 Y REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- K. PRIMERA COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES
- L. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no ha sido, en México, producto de generación espontánea, sino fruto de una evolución que se inicia al tiempo que nuestra Revolución Social y Política rinde sus primeros frutos institucionales. De aquí, que la sana comprensión de la participación en las utilidades establecida por las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo requiera el estudio previo, así sea somero, de sus antecedentes nacionales y extranjeros.

ANTECEDENTES EN MEXICO

Durante la Colonia, México vivió un rígido sistema corporativo, las normas de carácter laboral, que en gran parte no operaban, las contenían las Leyes de Indias. Estas, por demás dispersas e insuficientes, se referían a la jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salarios en efectivo, a sencillas fórmulas de protección a los indios, etc. Ninguna hablaba de participación de utilidades para los trabajadores.

En esta época, del reparto de utilidades sólo se encuentran datos por demás secundarios y limitados, como en el caso de los trabajadores de las minas, a quienes se les cubría por sus servicios el llamado "Partido", que representaba la percepción de una parte del mineral que se conseguía con su intervención. (17)

Al producirse la Independencia y largos años después las disposiciones aplicables en materia laboral fueron, en términos generales, las mismas que durante la Colonia, es más, --

puede estimarse que sus alcances protectores decrecieron, dado los momentos de transición y ajuste que vivía el país.

DISCUSION DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN EL CONGRESO ---
CONSTITUYENTE DE 1856 Y 1857

Existen tres factores políticos e ideológicos que determinan el curso de nuestra historia y de sus instituciones - en el siglo pasado: las pretenciones de dominio de potencias - extranjeras (España, Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra y Francia); la aspiración de dominio eclesidstico sobre el Estado y la ambición de las facciones castrenses.

En mayor o menor dimensión, estas causas llevan al -- constitucionalismo mexicano a sustentarse penosamente durante - la primera mitad del siglo XIX.

Para poder afrontar estos elementos adversos, los --- Constituyentes del '56 tuvieron, por fuerza, que dejar al margen de su tarea la resolución de los problemas socioeconómicos fundamentales para el desenvolvimiento del país. No hubo en la actitud de los congresistas falta de visión sino imposibilidad de encarar y, aún más, de resolver cuestiones no congruentes - con su tiempo y más allá de sus recursos.

No obstante esto, destacaron en los debates del Constituyente los pensamientos de Ignacio I. Vallarta e Ignacio Ramírez. El primero, en la sesión del 8 de agosto de 1856, en - torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, leyó un discurso en el que expuso la explotación de - que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pe ro cuando todo hacía parecer que propondría el reconocimiento - constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo,

de acuerdo con el pensamiento individualista y liberal, que -- las libertades de trabajo e industria no permitan la intervención de la ley. (18) Así pues, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

Ignacio Ramler, *El Nigromante*, alcanza a plantear - el problema de los trabajadores, que el momento que vive le impide resolver.

En la sesión del 7 de julio de 1856, al discutirse - en lo general el Proyecto de Constitución, cuya consideración - se inicia el día 4 y se aprueba el 8 del mismo mes, Ramler impugna dicho Proyecto porque conserva "la servidumbre de los -- jornaleros"; hace ver que la transformación de los elementos - naturales en riqueza económica se logra gracias a la inventiva de "un reducido número de sabios y a millones de jornaleros", - de donde deduce que "el verdadero problema social" consiste en "emancipar a los jornaleros de los capitalistas", para lo cual propone una solución que a él parece sencilla: "convertir el - capital en trabajo", lo que asegurará al obrero el derecho "a - dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario". - Finalmente, al advertir el modo de evitar una amenaza que no - ha dejado de serlo más de un siglo después:

"... los economistas completarán su obra adelantando - se a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los - derechos incuestionables a un redito al capital trabajo". (19)

Conviene reproducir sus palabras textuales porque expresan una verdadera comprensión de la realidad en la que le -

toca vivir al obrero:

"El más grave de los cargos que hago a la Comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El -- jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos; en su mano creadora, el rudo instrumento se convierte en máquina, y la informe piedra en magníficos palacios; las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que existe un valor, allí se en-cuentra la efigie soberana del trabajo...

Así es que, el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efecto 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". (20)

El aparente fracaso no quita al pensamiento de Ramírez la trascendencia que tiene como primer antecedente nacional del reparto de utilidades para los trabajadores.

Los problemas sociales del campesino y del trabajador, tocados en el Congreso de 1856, resurgen en circunstancias distintas, en el Constituyente de 1916. Pero entre ambos cuerpos legislativos no existe una solución de continuidad. -- Los problemas planteados no eran ni puramente jurídicos ni meramente abstractos, sino reales y apremiantes. Debido a esto, -- las inquietudes sembradas por Vallarta y Ramírez surgen previamente en intentos aislados, cuyos productos no alcanzan madurez.

Deben citarse, dentro de estos intentos, diversos -- congresos de los grupos católicos celebrados entre 1903 y 1913 en Puebla, Morelia, Guadalajara y Oaxaca, eventos en los que se trataron cuestiones laborales. Merece ser mencionada la llamada Gran Dieta de la Confederación Nacional de Círculos Católicos de Obreros, reunida en Zamora, Michoacán, en enero de -- 1913. En ella se propuso en favor de los trabajadores:

"...la facultad de participar, en lo posible, en los beneficios y aún de la propiedad de las empresas que se presenten a ello, por medio de acciones liberadas y por otros métodos de fácil aplicación". (21)

LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 Y 1917

Para 1916, las condiciones que prevaban en el país - en 1857 hablan sufrido una modificación radical. Los problemas fundamentales de tipo político ya mencionados se encontraban, - en mayor o menor escala, superados. Aunque es cierto que la Revolución de 1910 obedeció a una causa primordialmente política hoy no se duda que el propio Plan de San Luis y, sobre todo, - en la conciencia nacional, existían inquietudes sociales que, - aunque ocultas, eran en verdad más intensas y de mayor trascendencia que las meramente políticas. La necesidad de acabar, mediante una reforma agraria constitucional, con el latifundismo del porfiriato, y la de rescatar al obrero de las condiciones - en que se encontraba, fueron los móviles reales de la Revolución. En estas circunstancias, los Constituyentes de 1916 se - vieron obligados a legislar sobre estas dos materias.

El artículo 50 del Proyecto de Constitución presentado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista Encargado del Poder Ejecutivo, prácticamente coincidía con el de la Constitución del '57; añadía este párrafo: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los - derechos políticos y civiles". [22] La Comisión Dictaminadora - adicionó el Proyecto del Primer Jefe en lo relativo a la jornada máxima de ocho horas.

la inclusión de la legislación laboral en el ordenamiento constitucional cuenta inicialmente con un obstáculo formalista hecho por quienes, técnicos en la elaboración de leyes, consideraban incorrecto regular esta materia en los artículos 40 y 50 referentes a la libertad de trabajo. El Diputado Fernando Lizardi, abogado especializado en derecho constitucional, y a la vez Director de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, afirmaba que consignar en el artículo 50 que la jornada máxima de trabajo obligatorio habría de ser de ocho horas, le quedaba el artículo, "exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo", a lo que el Diputado Luis Fernández Martínez respondía: "...Si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevaron al Calvario, ...Cristo no hubiera sido asesinado". 23

Debido a este forcejeo entre dos grupos cuyas ideas y aspiraciones tal vez coincidían, sin ellos saberlo, pero entre los que había hondas diferencias en cuanto a la forma, nace el artículo 123 y, dentro de él, la participación obligatoria de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En las sesiones celebradas el 5, 12, 16, 17 y 18 de diciembre de 1916, los diputados constituyentes Aguilar, Jara, Góngora, Mágica, Victoria, Manjarrez, Macías y otros, discutieron ampliamente el proyecto del artículo 50 y sus adiciones. La asamblea acabó pronunciándose, el 18 de diciembre, por que no se votara el artículo 50 mientras no se presentara un proyecto de un capítulo especial para las cuestiones de trabajo, lo que se hizo con el nombre de 'Título Sexto, del Trabajo y

de la Previsión Social', en la sesión del 13 de enero de 1917.

Respecto al problema del Reparto de Utilidades, el --
Diputado Constituyente Carlos L. Gracidas, obrero tipográfico,
pronunció estas palabras que reabrieron el interés sobre el --
punto, al recordar estando en Coahuila cuando Carranza procla-
maba la revolución social, el patrón de Gracidas "...se pregun-
taba a sí mismo e interrogaba a algunos compañeros que estaban
allí: '¿y qué es revolución social?'. Una de las personas que-
allí asistían contestó: 'que tú hagas partícipe de tus utilida-
des a tus trabajadores, para que éstos obtengan un mejoramien-
to efectivo; que no los exprimas, que no los ultrajes'.

Soy partidario de que al trabajador, por precepto --
constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una parti-
cipación en los beneficios del que lo explota. La participa-
ción 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 o dependiente, además del sala-
rio, una parte de los beneficios, sin darle participación en -
las pérdidas. Si esto no es la justa retribución, yo quiero --
que alguien la venga a definir aquí, para que el artículo 50 -
no esté lleno de reglamentaciones. Como precepto constitucio-
nal, debe quedar sentado lo que es justo a fin de que no quede
tan vago como aparece en la Constitución de '57....

De esta manera, podríamos discutir que la participa-
ción de los beneficios es viable y sí es justa...." (24)

En la sesión del 13 de Enero, como se dijo, se pre--

sentó el proyecto del Título Sexto, sobre asuntos de trabajo, por la Comisión formada por los Diputados Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Donador y Jesús de la Torre, con el apoyo de un gran número de constituyentes. -- Sin embargo, en él no se incluía norma alguna sobre el reparto de utilidades.

Este proyecto se modificó y en la sesión del 23 de enero de 1917 fue presentado nuevamente con diversas adiciones y modificaciones. El dictamen de la Comisión deca en su Exposición de Motivos:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario". (25)

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

Cuando en la sesión se leyeron las fracciones VI y IX del proyecto del artículo 123, ningún diputado pidió la pa-

labra ni solicitó discutir las, sino que se reservaron para la votación final. Esto ha impedido obtener mayor conocimiento -- sobre el impacto que tuvieron estas fracciones, en donde se -- consignaba el reparto de utilidades, entre los participantes -- del congreso. Aunque es explicable esto, ya que seguramente -- después de las largas discusiones oficiales en el recinto del Congreso, en reuniones privadas fueron poniéndose de acuerdo -- los diputados en lo que habría de ser y fue el artículo 123.

La norma quedó redactada de la siguiente manera:

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerando como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX".

"IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades 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, que se establecerá en cada Estado".

En la sesión de la noche del propio 13 de enero de 1917, el proyecto del artículo 50 reformado y el del artículo 123 fueron aprobados por mayoría de votos.

LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA DE 27 DE OCTU--
BRE DE 1916

El éxito del movimiento revolucionario maderista estuvo en peligro de fracasar al producirse el cuartelazo de febrero de 1913. Esto, sin embargo, sirvió para tonificar la Revolución que volvió a cobrar vida con el desconocimiento, por parte de Venustiano Carranza, de la usurpación huertista.

Estos hechos propiciaron que antes de la Constitu--ción de 1917, las inquietudes sociales planteadas desde 1856, se tradujeran en intentos legislativos ocasionales.

Poco antes de que se reuniera el Constituyente de --1916, Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador del Estado de Coahuila, expidió el 27 de octubre el Decreto Número 30, sobre materia laboral, que en el Capítulo VII reglamentaba la participación de las utilidades.

La manera en que debería de operar la participación de utilidades puede resumirse de la siguiente manera:

1) Se facultaba a los empresarios y a los trabajadores para establecer la participación en las utilidades de la negociación y hacerla constar en los contratos de trabajo, en los reglamentos de taller o en los estatutos del negocio.

2) El porcentaje de participación acordado sobre las utilidades de un año no prejuzgaba la existencia de ellas en los años siguientes.

3) En ningún caso los trabajadores participan en las pérdidas.

4) La liquidación y entrega de las utilidades se ha-
cla anualmente.

5) Los trabajadores que se retiraran de la empresa -
antes de que se repartieran las utilidades perdían el derecho
a éstas en beneficio de los demás trabajadores.

6) Las utilidades correspondientes a un año no po-
dían ser compensadas con las pérdidas de años anteriores.

7) La revisión y comprobación de las liquidaciones -
de utilidades la hacían los representantes de los trabajadores
o, en su defecto, por el Presidente del Ayuntamiento correspon-
diente.

8) Los trabajadores no intervenían en la dirección -
de la empresa.

9) Salvo el caso de mala fe por parte del empresario
la disminución de las utilidades no afectaba la validez de los
contratos de trabajo.

10) Si la participación se establecía para fomentar
obras filantrópicas, de educación, de ahorro o de beneficio co-
lectivo, los trabajadores tenían derecho a ser representados -
en la dirección de las instituciones correspondientes, que se
regirían por los reglamentos expedidos de común acuerdo por --
aquellos y los empresarios.

Por diversas causas, el Decreto no llegó a tener vi-
gencia, pero algunas de sus ideas fueron acogidas por los cons-
tituyentes de 1916 y reproducidas en la Ley del Trabajo del Es-
tado de Coahuila de 13 de octubre de 1920. (26)

PROYECTO PRESENTADO A LA CÁMARA EN 1925 Y PROYECTO PORTES GIL

En 1925 se discutió y aprobó por la Cámara de Diputados un proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123, que al pasar a la Cámara de Senadores sufrió algunas modificaciones, pero antes de ser aprobado, aparentemente se "extravió". (27)

El artículo 240 de este proyecto fijaba el derecho de los trabajadores a percibir, además de su salario, una participación en las utilidades, la participación debía ser una suma igual al 10% de los salarios percibidos. Es obvio que la iniciativa desvirtuaba el sentido constitucional del reparto ya que, en realidad de lo que se trataba era de un sobresueldo.

El artículo 242 facultaba a los trabajadores a practicar investigaciones en la administración de los negocios, -- particularmente en su contabilidad, en relación con las utilidades obtenidas por las empresas. Se establecía también, que las cantidades que los trabajadores percibieran por concepto de participación se destinarían a la constitución de un fondo para cada asalariado, de tal manera que los patrones no entregarán a sus obreros cantidades en efectivo, sino unos timbres especiales emitidos por el Gobierno Federal. Dicho fondo sería administrado por un consejo de cinco personas designadas por el propio Gobierno Federal y las sumas en efectivo solamente serían entregadas a los beneficiarios en caso de incapacidad, decrepitud o muerte. Sin duda, el proyecto confundía la institución del reparto con la del Seguro Social.

En 1929 se modificó el artículo 73 de la Constitución y su fracción X otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia laboral. Así nació un proyecto de Código Federal del Trabajo conocido como el Proyecto-Portes Gil. (28)

Esta iniciativa fue duramente criticada cuando se discutió en el Congreso, por lo que se optó por retirarla. Hacía referencia a la participación y disponía que del monto relativo se destinara una parte para cubrir la aportación de los obreros al Seguro Social. Dicha parte sería determinada posteriormente en la ley respectiva.

Se percibía que mientras no se expidiera la Ley del Seguro Social, que fijarla en forma definitiva la parte de la participación que se le entregaría, a cada trabajador se le debería entregar, por tal concepto, el 5% del salario mensual, cuando este no excediera de \$100.00 al mes; el 2% sobre el excedente de \$100.00, hasta \$250.00 mensuales; y el 2%, cuando el salario fuera mayor de esta última cantidad. (29)

Otra vez se trataba de un sobresueldo y no de participación en las utilidades.

El Proyecto Portes Gil se reformó en 1931 para constituir uno nuevo, el Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que en el mismo año fue aprobado por el Congreso con el nombre de Ley Federal del Trabajo que duró en vigencia hasta 1970 cuando se expidió la Nueva Ley Federal del Trabajo.

LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE LA REPUBLICA

Las legislaciones que expidieron los estados con anterioridad a la Ley Federal del Trabajo de 1931 pueden clasificarse en cuatro categorías.

PRIMERA: Los estados que no expidieron ley del trabajo o que, habiéndolo hecho, no hicieron referencia a la participación de utilidades.

En esta categoría se encuentran los estados de Morelos, Nuevo León, Tlaxcala y el Distrito y Territorios Federales, que no expidieron leyes del trabajo.

Hidalgo, Guerrero, México, San Luis Potosí, Chiapas y Durango promulgaron leyes del trabajo pero no hicieron referencia a la participación de utilidades y, si lo hicieron, fue en forma superficial.

SEGUNDA: Los estados con reglamentación incipiente, cuyas leyes laborales trataron al reparto de utilidades en forma elemental.

En esta categoría se encuentran los siguientes Estados:

Tabasco

En su Ley del Trabajo, del 18 de octubre de 1926, mencionaba la participación de las utilidades en el capítulo relativo al salario mínimo. El artículo 63 decía que en la integración de las comisiones especiales que se formarían en cada municipio para fijar la participación, se daría preferencia a los miembros de las ligas y asociaciones obreras. Se obligaba, también a los patrones a depositar el 5% de sus utilidades en la Tesorería General del Estado para remediar la situación económica.

ca de los trabajadores en las regiones donde se comprobara que existía escasez de trabajo. (30)

Yucatán

Su Código del Trabajo, del 16 de Diciembre de 1918, contenía preceptos idénticos a los del Estado de Tabasco. En 1926 fué sustituido por otro que, en su artículo 38, establecía que el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada estaba obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y a pagarle el tanto por ciento proporcional que le correspondiera por utilidades durante el tiempo de servicio. Esta Ley hacía referencia a la necesidad de expedir una reglamentación especial, la cual nunca se llevó a cabo. (31)

Zacatecas

Su Ley del Trabajo, del 1º de julio de 1927, reproducía el mandamiento constitucional sobre la participación en las utilidades, expresando que la misma no era renunciable. También hacía énfasis en el carácter legal del derecho a la participación, que podía ser ejercitado sin encontrarse previsto en las cláusulas contractuales. (32)

Sonora y Sinaloa

Las leyes laborales de estos estados eran iguales en su articulado. Se promulgaron, la de Sonora, el 1º de abril de 1919, y la de Sinaloa, el 15 de julio de 1920. Estipulaban que la participación consistiría en una gratificación equivalente a un mes de sueldo al cumplir el primer año de servicio. Como-

se ve, confundían a la participación con el concepto de gratificación y con el de sobresueldo. (33)

Querétaro

La Ley del Trabajo del Estado de Querétaro, del 18 de diciembre de 1922, establecía en su artículo 70 la obligación de los patrones de hacer partícipes a los obreros en las utilidades obtenidas. El artículo 192 obligaba a todas las empresas, cámaras agrícolas o comerciales, negociaciones en general y autoridades, a cooperar con las comisiones especiales -- del salario mínimo y participación en las utilidades con toda clase de datos e informes para la fijación de dichas percepciones. En el artículo 128 se señalaba la obligación patronal de conceder al empleado, anualmente, la participación de un tanto por ciento en las utilidades obtenidas, en el concepto de que, cuando menos, debería recibir una cantidad igual al sueldo de un mes. (34)

Hichoacán

La Ley del Trabajo de este estado, del 1º de septiembre de 1921, es muy parecida a la de Querétaro. Establecía el reparto como obligación de todos los patrones y hacía referencia al trabajador agrícola. (35)

Nayarit

Su Ley del Trabajo, expedida el 25 de octubre de --- 1928, obligaba a los patrones a repartir entre sus obreros una gratificación anual equivalente a un mes de sueldo, obligación que se extendía al llamado "doméstico público", que se definía

como el trabajador que realizaba labores de aseo, asistencia y demás servicios en establecimientos abiertos al público. También quedaba prevista la obligación de otorgar la misma gratificación al peón de campo. Incurrían en el mismo error de los Estados de Sonora y Sinaloa. (36)

Puebla

La Ley Laboral del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921, daba carácter de irrenunciable al derecho de los trabajadores a participar en los beneficios. Su artículo 190 decía que para determinar el monto de la participación se tomaría en cuenta el importe del salario, sin ser nunca menos del 10% del mismo. La cantidad a que tuvieran derecho los trabajadores por concepto de participación se destinaba a la formación y sostenimiento de instituciones de previsión social, que se declaraban de utilidad pública. Aquí se confundía a la participación con la institución del Seguro Social. (37)

TERCERA: Los estados con reglamentación más elaborada

Dentro de esta categoría se encuentran los siguientes estados:

Colima y Jalisco

La Ley de Trabajo de Colima, del 10 de octubre de 1925, y la de Jalisco, del 3 de agosto de 1923, se asemejan en muchos puntos. En ambos ordenamientos, los trabajadores del campo tenían derecho a una participación consistente en el 3% del producto bruto en especie, esto cuando en la negociación no se llevaba contabilidad o estaba exento de hacerlo y no po-

de fijarse la cantidad líquida. Si se llevaba contabilidad, -- las comisiones del salario mínimo fijaban la participación -- respectiva en los términos del reglamento relativo. Los trabajadores en general también tenían derecho a una participación y se fijaba competencia exclusiva a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para ejercer jurisdicción sobre las comisiones especiales para conocer de las reclamaciones que patrones y trabajadores plantearan en contra de la fijación del tipo de salario mínimo y participación de utilidades. Se contenían artículos que determinaban específicamente el modo y términos de hacer efectiva la participación. Cuando un trabajador agrícola no recogía la cantidad que le correspondía se destinaba al fomento de la Instrucción primaria. Igualmente, se imponían sanciones a patrones que se negaran a entregar a sus empleados su participación.

La Ley de Jalisco establecía, en un artículo transitorio que, mientras se expedía la Ley del Seguro Obrero, los patrones repartían a los trabajadores del 5 al 10% de las utilidades que obtuvieran en sus negociaciones, de acuerdo con la reglamentación que formulara el Ejecutivo del Estado. (38)

Oaxaca

La Ley de Oaxaca, del 21 de marzo de 1926, contenía como norma sobresaliente la que facultaba a los trabajadores a investigar en forma muy amplia la administración de las empresas a fin de comprobar los datos contables de las mismas. Los patrones que no accedieran a esto pagarían, en todo caso, un --

5% sobre los sueldos devengados, al mismo tiempo que el salario de los trabajadores. La distribución de la participación se haría, por regla general, en el mes de enero de cada año. - El empleado particular, definido por la Ley como el individuo que prestaba servicio, con el carácter de auxiliar o de dependiente, en un establecimiento de comercio, institución de crédito u oficina particular, percibirla, si desempeñaba funciones meramente mecánicas, un mes de sueldo por concepto de participación, después de un año de servicios, y si prestaba una cooperación activa, recibirla como parte de las utilidades, no menos de 5% ni más del 10%. (39)

Coahuila

Su Ley, del 13 de octubre de 1920, estipulaba que -- las comisiones especiales tendrían la obligación de obtener to todo tipo de datos sobre las condiciones de la región en lo relativo al costo de las mercancías de primera necesidad, cuantía de los salarios, contratación y todos los demás que estimaran necesarios para la fijación del salario mínimo y de la participación en los beneficios. Para esto deberían sujetarse a un -- criterio de separación de las industrias, así como categorías de trabajadores. El artículo 114 establecía que los trabajadores no participarían en las pérdidas. Se preceptuaba también -- que las ganancias de un año no podían compensarse con las pérdidas de años anteriores y, que los trabajadores no intervenirían en la administración de las empresas. Los trabajadores -- tendrían derecho a la participación aún en el caso de que per-

cibieran un tanto por ciento de las utilidades en calidad de -
salario. (40)

Chihuahua

Su Ley del Trabajo, del 5 de junio de 1922, señalaba la obligación de los patrones de repartir anualmente, en el mes de enero, utilidades a sus trabajadores en relación con los salarios devengados, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo, o, en su defecto, según la fijación hecha por las comisiones especiales. Las comisiones llevarían al cabo las investigaciones necesarias para determinar la participación sin contravenir lo dispuesto en el Código de Comercio. La Ley definió el concepto de utilidad líquida como, toda cantidad que el capital de la empresa hubiera producido como excedente del 20% anual, que se aplicaba al interés y depreciación del capital. Todo patrón que se creyera con derecho a solicitar exención del reparto anual de utilidades, por no haber existido ganancias o cuando el capital de la negociación no hubiera producido utilidades líquidas bastantes para hacer el reparto, estaría obligado a suministrar a la Comisión de Salarios Mínimos y Participación de Utilidades todos los datos e informes relativos con objeto de que se pudiera tramitar oportunamente su solicitud. (41)

Campeche y Tamaulipas

La legislación laboral de los Estados de Campeche y Tamaulipas, expedidas, la primera el 30 de Noviembre de 1924, y la segunda el 12 de junio de 1925, son idénticas a la Ley --

del Trabajo de Chihuahua, solamente diferían en lo que se refiere al trabajo agrícola, la del Estado de Campeche establecía que cuando se perdieran las cosechas correspondientes, el patrón no daría participación, o cuando los rendimientos de la finca no hubieran producido utilidades mayores del 6% del capital invertido. (42)

Aguascalientes

Su Ley del Trabajo, del 29 de marzo de 1928, establecía con gran precisión la manera para fijar el porcentaje de utilidades que se repartiría a los trabajadores. El artículo 275 decía que para determinar el porcentaje en que los trabajadores participarían en las utilidades, las Juntas deberían tomar en cuenta; el salario mínimo, el interés del capital, las ventajas que aparte del salario efectivo recibían los trabajadores y las utilidades totales obtenidas y el capital de la empresa. Todos los trabajadores de una empresa tendrían derecho a participar proporcionalmente a sus salarios y al tiempo que hubieran trabajado. Los patrones estaban obligados a mostrar sus libros de contabilidad a los trabajadores, de hacer público en el centro de trabajo el porcentaje de las utilidades obtenidas en el último mes y a depositar las cantidades que correspondieran a sus empleados ya separados. Preveía distintas sanciones a los patrones en el caso de infracciones y facultaba a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para conocer y decidir las demandas presentadas por patrones y trabajadores en relación con la participación. (43)

CUARTA: los estados con leyes específicas

Guanajuato

El Estado de Guanajuato expidió dos cuerpos legales que en forma específica reglamentaban la participación; la primera, para los trabajadores del campo y, la segunda, para los de las minas. A continuación se examinarán ambas.

Ley del Trabajo Agrícola

Esta ley, del 13 de marzo de 1923, disponía, en su artículo 16, que mientras no estuvieran establecidas las comisiones especiales, los peones acasillados percibirían, además del salario, el 3% sobre el producto bruto, en especie, por concepto de utilidades. En tanto se expedía la ley reglamentaria, se facultaba a los trabajadores para dar por terminado el contrato de trabajo si el patrón rehusaba entregar el citado 3%, y a reclamarla ante la Junta Municipal de Conciliación correspondiente, la cual, de comprobar la renuencia, debería asegurar un 5% del producto bruto para ser entregado a los peones reclamantes. (44)

Ley del Trabajo Minero

Promulgada el 1º de noviembre de 1924, disponía que en toda empresa minera, molino o planta de beneficio y demás centros de trabajo similares, los obreros tendrían derecho a una participación que se calcularía y repartiría en la forma dispuesta por la propia ley. El derecho a la participación se generaría cuando los minerales obtenidos o tratados tuvieran un contenido en metales aprovechables que alcanzara un valor -

superior a \$12.00 por tonelada, en cuyo caso la participación se repartiría de acuerdo con lo establecido en el capítulo relativo. Tendrían derecho a participar en las utilidades los -- trabajadores que tuvieran un sueldo menor de \$200.00 mensuales y no tuvieran más de cinco faltas injustificadas en el mes.

El monto de las utilidades líquidas, referente a la producción de plata, se obtenía de la siguiente manera: se determinaba el valor de las barras, minerales o concentrados al precio de \$1.20 oro nacional la onza troy de plata, previa determinación del contenido de dicho metal; después, se obtenía el valor efectivo al precio que fijara la cotización del día, -- la diferencia entre los dos valores se tenía como la utilidad del negocio. El valor del oro se determinaba de la misma manera, previa la fijación del contenido de las barras, según el -- ensaye oficial.

La liquidación a los obreros debería hacerse cuando las compañías mineras concurren a las oficinas de rentas a solicitar licencia para embarcar las barras, concentrados o minerales que fueran a ser exportados. Los porcentajes de utilidades fluctuaban entre el 5% y el 7.5% más excedentes, si el -- valor de la onza de plata aumentaba, y el 0.25% sobre el valor del oro. (45)

Veracruz

Su Ley, del 5 de julio de 1921, preceptuaba la integración anual de las comisiones especiales municipales para determinar la participación, la cual sería un tanto por ciento --

fijado de común acuerdo entre patrones y obreros, cuando esto no fuera posible, se seguiría el procedimiento previsto por la ley.

El artículo 25 ordenaba, en el caso de la segunda hipótesis, que los patrones presentaran a la comisión un balance de su negociación, debiéndose revisar la contabilidad y documentación de donde procediera en caso de duda, a fin de determinar con precisión las utilidades habidas en el periodo de -- que se tratara. Si se descubría alguna discrepancia, se aplicaba el monto descubierto a beneficio exclusivo de los trabajadores y a los responsables se les castigaba con una multa equivalente a diez veces la cantidad ocultada. Determinadas las cantidades repartibles, la comisión especial fijaba la parte que correspondía a los patrones y la referente a los trabajadores, sin que esta fuera menor del 10% del total de las utilidades líquidas. La parte de los trabajadores se distribuía tomando en cuenta los salarios percibidos y el tiempo trabajado. Se expresaba también, que en las compañías por acciones, el pago de la parte que correspondía a los trabajadores de un sindicato -- podía hacerse en acciones, siempre que fueran tituladas a la -- organización sindical, es decir, se aceptaba el uso de acciones de trabajo.

Esta Ley consignaba, igualmente, las facultades y atribuciones que tendría la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, respecto a los conflictos o problemas que surgieran -- con motivo de la fijación de la participación en las utilida--

des o en virtud del reparto mismo. (46)

Como se ha visto en el estudio de las legislaciones reglamentarias del artículo 123 constitucional, anteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, algunos estados de la República no concedieron importancia al problema de la participación de las utilidades; otros, entendieron el reparto como una gratificación o sobresueldo, desvirtuando así su naturaleza, y los demás llegaron a determinar en forma más o menos amplia, no sólo el concepto de utilidad repartible, sino el del porcentaje que debería fijarse al respecto. Ninguno, con la excepción de Veracruz, tomó en consideración a las acciones de trabajo para solucionar el problema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Desgraciadamente no existen datos suficientes para poder apreciar los resultados obtenidos en la práctica en el Estado de Veracruz.

LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN EL PRIMER CONGRESO DE DERE-- CHO INDUSTRIAL DE 1934

El Primer Congreso de Derecho Industrial se celebró en la Ciudad de México los días 18 a 23 de agosto de 1934, con el propósito de "obtener un conocimiento de las realidades mexicanas sobre los problemas que abarca en su generalidad.... pa-
ra que, dentro de un espíritu de alta eficiencia y animados --
los congresistas por las ideas de progreso actuales, sus deli-
beraciones se traduzcan en resultados de sentido práctico que-
puedan ser aplicables como norma de redacción de las reformas-
a la Ley Federal del Trabajo". (47)

Uno de los temas del programa de trabajo era el de -
la participación de los trabajadores en las utilidades de las-
empresas, del que hablaron los licenciados Primo Villa Michel-
y Emilio Portes Gil.

Villa Michel sólo habló someramente de los anteceden-
tes nacionales del reparto, mientras Portes Gil propuso una re-
forma a la Ley que autorizara a la Federación a fijar el por-
centaje en que deberían participar los trabajadores. (48)

LA PARTICIPACION EN EL CONGRESO MEXICANO DE DERECHO DEL TRABA- JO Y PREVISION SOCIAL DE 1949

Este Congreso se celebró en la Ciudad de México los-
días 19 a 23 de julio de 1949, con el propósito de conocer "la
opinión de los sectores interesados respecto a la significación
que para el futuro puedan tener las interpretaciones de esa for-
ma jurídica (derecho del trabajo) atendiendo a los intereses de

trabajadores y patronos". (49)

Se presentaron diversas ponencias sobre la participación y en todas se pedía la reglamentación de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional, proponiendo, claro está, diferentes bases para llevarla a cabo; ninguna previó, sin embargo, el uso de acciones de trabajo como posible solución al problema.

INTERPRETACION DE LA PARTICIPACION POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA ANTERIOR A LA REFORMA DE LA CONSTITUCION Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Fueron pocas las ejecutorias que la Suprema Corte dictó en relación a la participación de utilidades. Las fracciones VI y IX de la Constitución tenían la naturaleza de disposiciones de carácter general que contenían solamente los principios fundamentales respecto al sistema de la participación. Debido a esto, y a que nunca se publicó la ley reglamentaria, era de esperarse que no se presentaran problemas de aplicación de los mandatos constitucionales ante las autoridades judiciales federales.

Si se analizan las sentencias dictadas sobre la participación por la Suprema Corte se observa que se sentó jurisprudencia exclusivamente en el sentido de que no podían los trabajadores exigir participación de utilidades por no existir todavía su reglamentación. (50) Igualmente expresó la Corte que aún cuando el artículo 11 Transitorio Constitucional declaraba en vigor las bases establecidas en la misma Constitución,

no por ello podía decirse que, desde la fecha en que se promulgó, quedaron por ese sólo hecho formadas las comisiones especiales y fijada por éstas, desde la misma fecha, la participación, porque esto es precisamente lo que la Constitución 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 ese motivo, depende de la reglamentación aludida. (51)

En otra ejecutoria, resolvió la Corte que la fracción IX del artículo 123 facultaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que en defecto de las Comisiones del Salario Mínimo fijaran éste, pero que en ningún caso dicha facultad se extendía hasta pretender fijar la participación en las utilidades, pues no pudiendo las autoridades ejecutar más actos que aquéllos para los que las facultaba expresamente la ley, no podía estimarse que porque la citada fracción constitucional autorizara a las Juntas para fijar el salario mínimo en defecto de las Comisiones respectivas, las autorizaba también para fijar la participación. (52)

Como se ve, la Suprema Corte eludía desde cualquier aspecto la responsabilidad de autorizar una fijación de participación en las utilidades.

En otros fallos relacionados con la necesidad de que se reglamentaran las bases constitucionales, la Corte fue un poco más explícita en su criterio y aparentemente concedió a los trabajadores ciertas expectativas de derecho respecto a

la participación, al establecer que los trabajadores pueden intentar una acción declarativa para que se les reconozca el derecho de participar en las utilidades, atento a lo establecido en el artículo 11 Transitorio de la Constitución. Hasta aquí parecía que se establecía cierta ventaja para la parte obrera, sin embargo, la parte siguiente de la misma tesis declara literalmente: "...Tal reglamentación sólo podrá establecer las formas y términos de hacer efectiva la participación de las utilidades, tanto más, cuando el trabajador se muestra conforme en que no se dicte sentencia que condena y esperar, para hacer efectivo su derecho, a que se reglamenten ... en su oportunidad ... tales fracciones (VI y IX Constitucionales)". [53]

La Corte dió un ligero paso adelante en otro fallo que dictó, al establecer que si una Junta de Conciliación y Arbitraje desconocía el derecho que los trabajadores tenían para intentar una acción declarativa respecto a su participación en las utilidades, debería concederse el amparo para que la propia Junta fijara, de acuerdo con las pruebas rendidas, las utilidades obtenidas por el patrón. Sin embargo, nuevamente se insistió en que el trabajador tendría que esperar la reglamentación de las fracciones constitucionales respectivas. [54]

Al estudiar el problema relacionado con el derecho a participar en las utilidades, consignado específicamente en los contratos colectivos de trabajo, la Corte estimó que las Juntas sí podían dictar laudos condenatorios en favor de los trabajadores. [55] En este caso, teniendo en cuenta que el otorgamiento-

de una prestación por concepto de participación de utilidades -- se encontraba consignado dentro de la contratación, como pro-- ducto de una convención entre el trabajador y el patrón, la -- Corte dictó resoluciones, ahora sí, favorables para la parte -- obrera.

También con respecto a la libertad de contratación -- para fijar en las convenciones de trabajo cláusulas relaciona-- das con la participación de utilidades, la Suprema Corte dictó ejecutoria en la que se expresó que el artículo 123 consagraba garantías mínimas en beneficio de los trabajadores, las que -- pueden aumentarse, sea por la Ley, sea por las autoridades del trabajo, o bien por convenio entre trabajadores y patrones, de tal manera que todo pacto que mejore las condiciones de los -- trabajadores o toda decisión de los congresos o autoridades -- del trabajo en el mismo sentido, tienen validez en cuanto no -- estén en contradicción con lo dispuesto por las Comisiones Es-- peciales para la fijación de la participación de las utilida-- des.

En relación con la participación de utilidades esta-- blecida en el contrato colectivo y ante un problema específico de prescripción, la Corte emitió la tesis de que si una Junta-- condena en su laudo el pago de la participación, tomando como-- base lo establecido en el contrato colectivo de trabajo y la -- empresa demandada no opone la excepción de prescripción, rela-- tiva al pago de la participación, dicho laudo será congruente-- y, por lo tanto, no será violatorio de garantías. (56)

En caso de que el patrón no percibiera utilidades y lo comprobara, no tendría obligación de liquidar a sus trabajadores la participación convenida en el contrato colectivo. Para esto, a la empresa se le imponía la carga de la prueba por contar en su poder con la documentación demostrativa de la falta de beneficios. (57)

Con referencia a las gratificaciones, la Suprema Corte estableció que la participación de que hablaba la fracción IX del artículo 123 Constitucional, no podía equipararse a las gratificaciones que posteriormente otorgaran los patrones. (58)

Así mismo, el Máximo Tribunal resolvió en una ejecutoria que jamás podrá entenderse que por el hecho de que un patrón gratifique a un empleado durante uno o varios años, significa que quiera hacerlo participe en las utilidades. (59)

Al promulgarse la Ley Federal del Trabajo, algunos Estados pretendieron reglamentar la participación por conducto de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, actitud que la Corte frenó en un fallo que dictó en 1941, cuando decidió: 1º La Ley Federal del Trabajo dispone, en su artículo 14 Transitorio, que se derogan las leyes y decretos de los Estados, expedidos con anterioridad en materia laboral, así como los expedidos por el Congreso de la Unión, en cuanto se opongan; 2º El artículo 73 Constitucional ordena, en su fracción X, que sólo el Congreso de la Unión podrá dictar leyes reglamentarias del artículo 123, por lo que admitir que las leyes estatales -

del trabajo, deben estimarse en vigor en cuanto no se opongan a la Ley Federal del Trabajo, significa violar el precepto --- constitucional invocado; 3º De ello se desprende, por vía de consecuencia, que como la Ley Federal del Trabajo no facultaba a las Juntas para reglamentar la participación, las disposiciones de una ley local que pretenda llevar a efecto tal reglamentación deben considerarse derogadas en forma absoluta y su --- aplicación es violatoria de garantías. (60)

Analizados en esta forma los fallos dictados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los cuales se sustentaron las tesis que brevemente se han comentado, cabe sólo señalar, para concluir, que en estricto apego a derecho, la -- Corte no podía resolver de manera distinta.

EXAMEN DE CASOS CONCRETOS RELACIONADOS CON LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO ANTERIORES A LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Fueron varios los sistemas de participaci3n que se pusieron en prdctica en M3xico, con anterioridad e independencia a las reformas al artculo 123 de la Constituci3n y a la Ley Federal del Trabajo.

En ocasiones, la participaci3n emanaba de un acto unilateral de los empresarios; en otras, tena su origen en contratos individuales o en contratos colectivos. En el resumen que se har3 de los principales sistemas que se adoptaron en M3xico se apreciar3, que los resultados fueron, casi sin excepci3n, 3ptimos y en ciertos casos sorprendentes.

No todos los sistemas que se adoptaron pueden considerarse como participaci3n en las utilidades propiamente dicha, pues algunos se complementaban con sistemas de ahorro y otros se traducan en compensaciones especficas distintas al dinero.

El primer sistema de participaci3n que examinaremos ser3 el que se implant3 en la Compa1a de las F3bricas de Papel San Rafael y Anexas, S. A.

Esta negociaci3n atraves3 por una grave crisis en 1937. Por una parte, el sindicato reclam3 aumento de salarios y mejora en las cl3usulas del contrato colectivo de trabajo. La empresa, por su lado, plante3 el reajuste de varios cientos de trabajadores que le eran innecesarios por la baja de produc

ción que experimentaba. Estas demandas originaron una huelga que duró seis meses.

Ante este problema se formuló un proyecto de convenio que permitiera elevar la producción mediante la creación de dos incentivos para los trabajadores: uno, consistente en el pago de un premio o prima de producción por cada tonelada de papel que se produjera en exceso de las ya producidas; y el otro, consistente en la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

No obstante que las partes dudaban del éxito del proyecto se logró que se aceptara experimentalmente y sus bases sirvieron para la firma de un nuevo contrato de trabajo.

El monto inicial de la participación de los trabajadores fue del 3% de las utilidades obtenidas en 1937.

El sistema produjo resultados positivos y en 1949 se perfeccionó conforme a las siguientes bases:

A).- De las utilidades anualmente aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el efecto del pago del Impuesto sobre la Renta, la empresa participaba a sus trabajadores el 3%, que se repartía por igual entre todos los obreros;

B.- De las utilidades manifestadas por la empresa se deducían setecientos mil pesos, por concepto de interés de capital y también el monto del impuesto sobre utilidades. De la cantidad que restaba después de estas deducciones se separaba el 25%, por concepto de utilidades nuevamente reparti---

bles entre los trabajadores;

C.- De este 25%, 7% se repartía por partes iguales - entre todos los trabajadores, y el 18% restante, se distribuía en proporción a sus respectivos salarios.

D.- Cuando los trabajadores se separaban o fallecían en el curso del año, el 7% mencionado se pagaba proporcionalmente al número de meses trabajados; en tanto que el 18% se pagaba en proporción al monto de los salarios devengados; y

E.- La empresa anticipaba, en parte, el pago del 25% de las utilidades en los meses de junio, septiembre y diciembre. Para ello, tomaba como base hipotética el 50% del 25% de las utilidades que hubieren correspondido a los trabajadores - en el año anterior. En el mes de marzo del año siguiente se liquidaba la parte restante de las utilidades. (61)

En el año de 1962 esta empresa repartió la suma de - \$7.899,852.22 entre sus trabajadores. (62)

Otra empresa que utilizaba un sistema de participación digno de mencionarse era Sears Roebuck de México, S. A., - de C. V.

El sistema de Sears se implantó en julio de 1948, o sea, un año después de que se estableció en México. En Estados Unidos de Norteamérica, donde se encontraba ubicada la empresa matriz, se estableció la participación de los trabajadores en las utilidades en el año de 1916.

Los propósitos perseguidos por la empresa al instituir el "Fondo de Ahorros y Participación sobre Utilidades de-

Los Empleados de Sears Roebuck de México, S. A. de C. V." fueron: permitir a los empleados de la compañía participar en las utilidades de la misma; fomentar entre sus empleados y trabajadores el hábito del ahorro; y, posibilitar la acumulación de fondos de los empleados y trabajadores mediante el depósito de sus ahorros, el depósito de las aportaciones de la compañía, hechas por concepto de participación y la ganancia derivada de las inversiones acumuladas, para formar un patrimonio que asegurara la tranquilidad económica de sus trabajadores.

El sistema estaba integrado por dos elementos, que eran, la aportación de la empresa (participación de utilidades) y los depósitos de los ahorros del personal.

Las razones tomadas en cuenta para combinar con la participación aportada por la empresa, los ahorros de su personal, fueron fundamentalmente dos. Consideraban que los depósitos de los empleados ayudaban a la más rápida formación del capital y que el personal se sentía más ligado al Fondo si tenía conciencia de que una parte de este patrimonio era fruto de su esfuerzo directo.

El ingreso al Fondo era totalmente voluntario para el empleado que tuviera, como único requisito, un año de antigüedad. Su aportación no podía ser más del 5% de sus ingresos totales mensuales, ni tampoco más de un total de cuatro mil pesos en un año, con objeto de evitar que empleados con salarios altos absorbieran en forma excesiva la participación en perjuicio de empleados con salarios modestos. Por su parte, la

empresa contribuía cada año con un porcentaje variable, de acuerdo con las utilidades de operación, cifra que era alrededor del 5% de dichas utilidades, antes de deducir impuestos y dividendos. La cantidad aportada por la empresa se prorrateaba entre la cantidad aportada por los empleados.

El Fondo lo administraba una sociedad civil compuesta de siete miembros que eran los patronos administradores. Había un Comité Administrador que constaba de cinco de estos miembros, y a su vez, de entre estos últimos, tres de ellos integraban el Comité de Inversiones de los fondos y valores de que disponía el Fondo de Ahorros.

La sociedad civil administradora del Fondo debía, a su juicio, invertir y reinvertir cualquier parte activa de dicho Fondo, en la compra y venta de valores, acciones, pagarés, bonos, hipotecas, bienes raíces y otras inversiones permitidas por la ley y, principalmente, en la compra de acciones de la propia compañía. De esta manera, los empleados no sólo participaban en las utilidades, sino que adicionalmente tenían interés de propietarios en la empresa. En 1962, el Fondo de Ahorros representaba la propiedad del 20% de las acciones de Sears.

El producto de los dividendos anuales pagados a cada cuentahabiente era variable, sin embargo, el porcentaje promedio de rendimiento de dicho capital era de 21.78% anual.

Al término del ejercicio fiscal de 1961 a 1962 el monto del Fondo de Ahorros se hallaba representado de la si---

guiente manera:

Depósitos netos de los empleados.....	9 millones de pesos
Contribución de la compañía, aplicada a .	
los depósitos del personal.....	13 millones de pesos
	<hr/>
Total...	22 millones de pesos

A través de la administración, inversión y reinversión de los fondos y valores .. del Fondo, se han pagado dividendos de:.. 29 millones de pesos
Al cierre del ejercicio en la fecha antes señalada, el valor del Fondo fue de:..... 51 millones de pesos

Independientemente de esta cifra, hasta 1962 se hablan pagado más de 24 millones de pesos por concepto de retiros parciales y totales de empleados.

Como ejemplo de la manera en que funcionaba este sistema, se citan a continuación las cifras referentes a la utilidad lograda por dos empleados. El primero, trabajaba en la empresa desde 1947, había depositado, hasta 1962, ahorros por -- 47 mil pesos y contaba con un saldo disponible a su favor de - 522 mil pesos. El segundo, trabajaba en la empresa desde 1946, había depositado, hasta la misma fecha, ahorros por 34 mil pesos y contaba con un saldo a su favor de 297 mil pesos. (63)

Se aprecia fácilmente que este sistema reportaba mayores beneficios al trabajador que el implantado por la Nueva-Ley Federal del Trabajo.

El último sistema de participación que se estudiara será el que se llevaba al cabo en el Grupo de Empresas I.C.A. (Ingenieros Civiles Asociados).

El sistema que aquí se empleaba estaba estrechamente ligado a los antecedentes constitutivos de la empresa que, a continuación, se resumirán para la mejor comprensión del sistema.

El Grupo de Empresas I.C.A., está integrado por Ingenieros Civiles Asociados, S. A., Estructuras y Cimentaciones, S. A. (ECSA) y Construcciones, Conducciones y Pavimentos, S. A., (CCVP).

Desde 1947, cuando se constituyó I.C.A., que es la empresa principal y la que originó la formación de las demás, sus integrantes decidieron prorratear entre ellos los resultados obtenidos por las obras ejecutadas durante el año, con base en el trabajo aportado por cada accionista. La empresa fue, primitivamente, una sociedad de hecho, formada por un grupo de ingenieros recientemente egresados de la Escuela Nacional de Ingeniería, que, cuando el volumen de su trabajo y la magnitud de las obras emprendidas lo exigió, se transformó en una sociedad anónima a la que ingresaron otras clases de profesionales, como técnicos, contadores públicos, licenciados en derecho, en economía, en administración de negocios, etc. Ha sido norma de esta y de las otras dos sociedades, que solamente pueden ser sus accionistas quienes prestan servicios dentro de ellas. Las acciones de estas compañías son

iguales a las de cualquier sociedad anónima, en cuanto que --
tienen un valor real garantizado con los activos de las empre--
sas, pero se distinguen por el hecho de que su titular sólo --
puede hacer efectivo su monto en el momento en que deja de --
prestar servicios a la empresa.

Para adoptar esta modalidad se tuvo en cuenta que --
la escasez de capital en México exige que las empresas rein--
viertan sus utilidades a fin de lograr mayor capacidad y me--
jor desenvolvimiento, los socios, teniendo esto en cuenta, --
conviniere en retirar de la empresa, además de la cantidad --
que corresponda a salarios o a honorarios, por servicios pres--
tados, únicamente las sumas indispensables para vivir decoro--
samente. El resto lo reinvierten. Otra nota característica de
las acciones del Grupo es que son la medida de trabajo acumu--
lado por el socio durante el tiempo que preste sus servicios.
La estructura económica del Grupo es similar a la de una so--
ciedad cooperativa, cuya forma, sin embargo, no se adoptó por
considerarla poco adecuada a las necesidades de estas empre--
sas.

Con el ánimo de aplicar el sistema de participación
en las acciones de las sociedades a trabajadores de las mis--
mas que no fueran profesionales o técnicos, en 1955 se hizo --
una encuesta entre este grupo de trabajadores, como consecuen--
cia de la cual en 1959 empezaron a participar como accionis--
tas los empleados de confianza, funcionarios y personal de ca--
tegorías semejantes.

En vista de los buenos resultados obtenidos, en 1959 se dieron los pasos necesarios para que la totalidad del personal pudiera adquirir la categoría de accionistas. Nació así el "Programa de Participación en el Capital y Resultados, de los Trabajadores en el Grupo de Empresas I.C.A.". Se estimó que antes de poner en práctica el Programa de Participación convenía recurrir previamente a un programa subsidiario de carácter educativo, cuya finalidad fue convencer a la totalidad del personal de las empresas, de los beneficios obtenidos mediante el sistema de reinversión de las utilidades y retiro parcial de las sumas indispensables para mantener un nivel de vida decoroso. Este programa educativo se puso en acción mediante la constitución de un fideicomiso cuyo fiduciario fue el encargado de vigilar y hacer valer los derechos de los trabajadores, que adquirieron el carácter de fideicomisarios. Obviamente, dicho programa educativo tuvo carácter transitorio.

El 19 de Diciembre de 1959 se constituyó el Programa de Participación, mediante la creación del referido fideicomiso, sobre las siguientes bases principales:

- A.- El fondo inicial del Programa fue de dos millones de pesos aportados por los accionistas de las empresas del Grupo;
- B.- Anualmente se acrecentaba el fondo inicial con nuevas aportaciones de los accionistas y con la capitalización de los rendimientos directos e indirectos del propio fondo;
- C.- El fondo del fideicomiso se invertía en acciones de las empresas del Grupo;

D.- Los trabajadores que ingresaban como beneficiarios del Programa adquirían un certificado que los acreditaba como propietarios parciales del fondo, en la cantidad que resultara a su favor de acuerdo con las siguientes reglas:

a.- Para participar en el Programa, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de cinco años;

b.- Los trabajadores con antigüedad de cinco a diez años eran admitidos en función de su eficacia y comportamiento;

c.- Los trabajadores con antigüedad de diez años, -- por ese sólo hecho, adquirían el derecho de participar en el Programa;

d.- Por considerar que los trabajadores de la industria de la construcción laboran por obra determinada y pasan -- de empresa a empresa, la antigüedad por servicios prestados, -- para el efecto de que pudieran participar en el Programa, se calculaba con base en el tiempo efectivo que el trabajador hubiera prestado sus servicios en una, en algunas o en todas las empresas del Grupo, en sus diversos periodos de contratación;

E.- Anualmente, antes de que se determinaran los honorarios -- por los servicios de los accionistas, profesionales y empleados de categoría, se fijaba la parte con la que los trabajadores beneficiarios del Programa debían acrecentar el fondo, así como la cantidad necesaria para los beneficiarios que ingresaran a él.

Los trabajadores aceptados en el Programa adquirían

derecho a una participación equivalente a veinte días de salario por cada año de antigüedad que se les reconocía. Esta participación se acrecentaba anualmente, cuando menos, con una suma igual a veinte días de salario. Los que ingresaran al Programa con antigüedad reconocida de diez años, tenían derecho a una participación equivalente a noventa días de salario, más la participación que correspondiera a sus diez años de servicio. La forma de determinar el incremento de la participación de los trabajadores era la misma que se utilizaba para el resto de los accionistas.

Al terminar el ejercicio social el 31 de agosto de 1963, se repartieron siete millones de pesos entre 323 trabajadores, es decir, que cuatro años después de haber empezado a funcionar el Programa, el 88% del capital había pasado a manos del nuevo grupo de trabajadores.

Los beneficios económicos que el Programa proporcionaba a los trabajadores eran totalmente independientes de los aumentos de salario que debían corresponderles, de las gratificaciones anuales acostumbradas, de cualquier compensación o bonificación que se les otorgara en razón de su trabajo personal. La oportunidad de ingresar a dicho Programa era igual para todos los trabajadores sin distinciones ni privilegios.

En caso que falleciera el trabajador, sus familiares tenían derecho a cobrar el importe que le correspondiera en el momento de su muerte, y si por algún motivo dejaba de prestar sus servicios al Grupo, también recibía la cantidad que le co-

respondía en ese momento. Si el trabajador o sus herederos no cobraban las cantidades correspondientes, éstas se asignaban a la Universidad Nacional Autónoma de México.

El Programa de Participación permitía a los trabajadores, al convertirse en accionistas de las empresas, participar en el capital de ellas y, consecuentemente, de los beneficios de dicho capital. (64)

En esta empresa, así como en la de Sears Roebuck de México, S. A. de C. V., se hacía accionistas a los trabajadores, pero no por medio de acciones de trabajo, sino que, las cantidades correspondientes a estos conceptos de participación en las utilidades se invertían, por medio de un fondo, en acciones de las respectivas negociaciones. Con este sistema se daba a los trabajadores la calidad de verdaderos socios.

Puertos Libres Mexicanos, Ceras Johnson de México y Compañía Van Beuren también les participaban a sus trabajadores de las utilidades que obtenían, sin embargo, los sistemas utilizados por estas empresas no revestían un interés especial. Otras empresas, tales como, Sosa de Texcoco, La Cervecería Modelo de México y varias de las productoras de cemento otorgaban diversas prestaciones a título de participación, -- sin que se tratara, en realidad, de participación en las utilidades.

PROYECTO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1951-

En el año de 1951, durante el ejercicio de la XLI -- Legislatura del Congreso de la Unión, la diputación obrera perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México presentó un amplio proyecto de reformas a la Ley laboral, proponiendo un Código Sustantivo del Trabajo, un Código Procesal y un Código Administrativo. Dentro del primero de estos instrumentos propuso la aplicación de la participación de utilidades de manera muy escueta en los artículos que a continuación se transcriben:

"Artículo 101.- La Participación de Utilidades a que tienen derecho los trabajadores, será la que establezcan sus contratos de trabajo.

Artículo 102.- A falta de estipulación contractual, la participación mínima en las utilidades que deban percibir los trabajadores será la del diez por ciento sobre el monto de las utilidades anuales del patrón.

Artículo 103.- Para los efectos del artículo anterior, se tomará como base para calcular el monto de las utilidades en favor de los trabajadores, las manifestaciones anuales presentadas por los patrones y aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en lo relativo al pago de sus impuestos". (65)

La Comisión de Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados invitó a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista sobre esta cuestión. Las diversas agru

paciones patronales que opinaron al respecto, sostuvieron que la participación, según se reglamentaba en el proyecto mencionado, no era más que un nuevo suplemento al salario, ineficaz para lograr la armonía entre los factores de la producción; -- que su aplicación gravitaría sobre los costos y originaría la inflación; que se trataba de algo innecesario, ya que existiendo el derecho de revisión de los contratos colectivos de trabajo, al aumentarse periódicamente los salarios, iba implícita la posibilidad de utilidades repartibles, así como el consiguiente beneficio económico para el obrero. Por último, se aseguró que existía el peligro de que los obreros intervinieran en la administración de los negocios, lesionándose con ello un derecho trascendental y exclusivo de la propiedad privada. (66)

Las organizaciones obreras, en su mayoría, coincidieron en que el proyecto contenía disposiciones favorables para los trabajadores. Sin embargo, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos planteó las siguientes objeciones fundamentales:

"Primera: Que la participación de utilidades en la forma propuesta en ese proyecto creaba el peligro de quebrantar el espíritu clasista del sindicalismo mexicano, ya que como prestación del contrato de trabajo podría servir de pretexto para espoliar al trabajador con el señuelo de una mayor participación.

"Segunda: Que también podría servir para frenar los-

efectos de las revisiones periódicas de los contratos colectivos de trabajo.

Tercera: Que dada la ausencia de suficiente madurez sindicalista entre los obreros mexicanos e inclusive la penosa conducta de algunos líderes obreros y de ciertos patrones, ese derecho, aplicado en la forma propuesta, podría dar margen a que con frecuencia se desvirtuara la prestación, tal como suele acontecer con las revisiones de contratos colectivos.

Cuarta: Que la participación de utilidades, sin el amplio derecho de los trabajadores a intervenir en la administración para conocer a punto fijo su condición financiera, era ilusoria, ya que mediante un hábil juego de contabilidad podrían desvirtuarse las reales utilidades obtenidas". (67)

Además, un grupo de sindicatos sostuvieron el criterio de que la implantación de la participación sería contraria a la lucha de clases. El proyecto no llegó a ser aprobado.

La Confederación Regional Obrera Mexicana, en su Convención Nacional celebrada en 1952, resolvió pedir al Presidente de la República y a las cámaras legislativas que se reglamentara el derecho a participar en las utilidades sobre la base de que las cantidades que el trabajador percibiera por este concepto serían iguales a las que los patrones pagaran por concepto de cuotas del trabajador al Seguro Social. (68)

A partir de entonces, se produjeron debates públicos sobre el particular y se presentaron ponencias distintas en -- congresos y convenciones, los cuales, por razones de espacio, --

no se comentan.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 Y LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 26 de diciembre de 1961, el Licenciado Adolfo López Mateos, Presidente de la República, dirigió a la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a diversas fracciones del artículo 123 de la Constitución, entre las que se encontraban la VI y IX, referentes al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

En dicha iniciativa se expresó que... "El Congreso Constituyente de 1917, al acoger 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 Derechos Sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformado 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". -

En el considerando Segundo del documento se expresaba que el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas poseían caracteres propios y que debían de ser tratados en forma distinta, por lo que se proponía que la fracción VI del artículo 123 se ocupara exclusivamente de la primera institución y la fracción IX tratara al reparto.

Los considerandos Quinto y Sexto explicaron la necesidad de que la reglamentación del derecho a la participación obedeciera a determinados principios fundamentales y en ellos se hizo mención de que... "una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es la de tener derecho a participar en las utilidades de las empresas" y 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", tomándose en cuenta los distintos factores a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, según quedó reformada posteriormente con base en el Artículo 123 de la Constitución.

La fracción IX del artículo 123 Constitucional quedó reformada de la siguiente manera:

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 patrones y del gobierno, fija

rá el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los -
trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigacio-
nes y realizará los estudios necesarios y apropiados para cono-
cer las condiciones generales de la economía nacional.

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

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repar-
tir utilidades a las empresas de nueva creación durante un nú-
mero determinado y limitado de años, a los trabajos de explora-
ción y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza
y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de ca-
da empresa, se tomará como base la renta gravable de conformi-
dad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Ren-
ta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspon-
diente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las ob-
jecciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimien-
to que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las
utilidades no implica la facultad de intervenir en la direc-
ción o administración de la empresa". (70)

Con fecha 20 de noviembre de 1962 y previa la aproba-
ción de las legislaturas de los estados, el Presidente de la -
República emitió el decreto que le envió el Congreso, por el-

cual se declaraban reformadas, entre otras fracciones del artículo 123 Constitucional, la VI y IX.

Satisfechos los requisitos para que quedara reformado el Artículo 123, el Presidente de la República dirigió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar, entre otras cuestiones, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

En el dictamen relativo al proyecto de reformas a la Ley, las Comisiones de Trabajo y las Secciones 5a y 6a de la Comisión de Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados, sometieron a la consideración de la asamblea algunas modificaciones pequeñas a la Iniciativa.

Posteriormente, por unanimidad de 127 votos se aprobó, en lo general, el dictamen de las comisiones y se puso a discusión en lo particular, respecto de distintos preceptos. Una vez discutido y aprobado el dictamen de las comisiones mencionadas, se turnó a la Cámara de Senadores, la cual a su vez, conoció y aprobó el correspondiente dictamen formulado por las comisiones unidas, Segunda de Trabajo y de Estudios Legislativos. Después de haber sido aprobado por unanimidad el dictamen, en lo general, no hubo discusión en lo particular, por lo que la Cámara de Senadores dispuso se pasara el Proyecto al Ejecutivo para los efectos constitucionales de su promulgación.

Las ideas y principios fundamentales contenidas en -

La reforma son las siguientes:

1) Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas en la proporción que determine la Comisión Nacional.

2) La Comisión tiene el deber de practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional y la resolución que dicte ha de basarse en los criterios generales consignados en el inciso "A" de la fracción IX del Artículo 123 Constitucional.

3) La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que fije como participación en las utilidades, cuando existan nuevas investigaciones que lo justifiquen.

4) El concepto de utilidad de las empresas se define como la cantidad que sirva de base para la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

5) Para respetar el principio de garantía de audiencia, los trabajadores tendrán derecho de conocer la declaración anual que los patrones presente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el pago del Impuesto sobre la Renta a fin de que estén en posibilidad de formular ante dicha Dependencia las observaciones que juzguen convenientes. La resolución definitiva por dicha Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores, a fin de impedir la multiplicación de las controversias.

6) El reparto de utilidades deberá efectuarse den--

tro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual y los trabajadores tendrán derecho a que se haga un reparto adicional en el caso de que la Secretaría de Hacienda, al revisar una declaración estime que hubo omisiones y que la utilidad gravable es mayor a la declarada.

7) El sistema que se considera más justo para repartir las utilidades entre los trabajadores divide a éstas en dos partes: la primera, se distribuirá por igual entre todos los trabajadores en función del tiempo de los servicios prestados, independientemente del monto de los salarios; la segunda, se repartirá en razón precisamente del monto de los salarios devengados por cada trabajador.

8) No parece adecuado el concepto general de salarios para utilizarlo como base a efecto de fijar la cantidad que debe corresponder a cada trabajador, por lo que se estimó como salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, sin tomar en cuenta las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones señaladas en la Ley. En virtud de que las cantidades devengadas por concepto de trabajo extraordinario son variables, no se hicieron contener dentro del concepto de salario.

9) Se establecen distintos tipos de excepciones a fin de que determinadas empresas, industrias, instituciones y patrones queden eximidos, en forma temporal o permanente, de la obligación de participar utilidades.

10) Se excluye a los Directores, Administradores y -

Gerentes Generales del derecho a participar en las utilidades.

11) El monto de la participación de los trabajadores al servicio de patrones cuyo ingreso deriva exclusivamente de su trabajo y en el cual no hay utilización de un capital, se limitó al importe de un mes de salario como máximo.

12) Las madres trabajadoras durante los períodos pre y posnatales y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, durante el período de incapacidad temporal, se consideran por un principio de equidad, como trabajadores en servicio activo a fin de que tomen parte en el reparto de utilidades.

13) Los trabajadores eventuales tienen derecho a participar en las utilidades, siempre que hayan trabajado, por lo menos, sesenta días durante el año.

14) Los trabajadores de la industria de la construcción tienen derecho a participar en las utilidades y serán citados para recibir las cantidades que les correspondan, en los términos de la Ley.

15) Los aprendices y trabajadores domésticos carecen del derecho al reparto porque los primeros tratan de obtener una preparación profesional y los segundos, en virtud de que prestan sus servicios en el hogar, el cual no produce utilidades.

16) Los patrones no podrán hacer compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia, principio que tiende a proteger el derecho de los trabajadores.

17) La participación no se computará como parte del-

salario para los efectos de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores, ya que dicha institución, si bien constituye un derecho que se deriva de la prestación misma de los servicios, tiene un fundamento distinto al salario.

18) El derecho a la participación no implica, por sí mismo, la facultad de intervenir en la dirección y administración de las empresas.

Por último, en el artículo Sexto Transitorio, se estableció que el reparto de utilidades se haría en el año de 1964 y correspondería al ejercicio fiscal de 1963; en el artículo Séptimo Transitorio se dispuso que al entrar en vigor los preceptos legales en cuestión, las empresas que estuvieran repartiendo utilidades a sus trabajadores podrían descontarlas de la cantidad que debieran repartir de conformidad con las disposiciones legales, pero si el monto fuera menor, continuarían pagando la diferencia que resultara a favor de los trabajadores. (71)

El Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos, expidió el Decreto respectivo el 29 de diciembre de 1962, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación dos días después, quedando reformada y adicionada la Ley Federal del Trabajo en los términos que se han señalado. (72)

LA PRIMERA COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES

El inciso "A" del artículo 123 Constitucional establece que se creará una Comisión Nacional, integrada por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones, cuya obligación fundamental sería fijar el porcentaje de utilidades que debería repartirse entre los trabajadores. La Ley -- de 1931, en su artículo 428 J, disponía que la Comisión debía funcionar con un Presidente, un Consejo de Representantes y -- una Dirección Técnica.

El Consejo de Representantes se integraba, de parte del Gobierno, por el Presidente de la Comisión, de parte de -- los trabajadores, por cinco representantes sindicalizados con sus respectivos suplentes y de parte de los patrones por igual número que los trabajadores. (73)

La Dirección Técnica contaba con un director que, a la vez, era el secretario del consejo de representantes, por -- los asesores designados por la Secretaría del Trabajo y por -- los nombrados por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Con fecha 29 de Enero de 1963 fue expedida la convocatoria para la elección de representantes de los trabajadores y de los patrones que deberían integrar la expresada Comisión. (74) De acuerdo con la publicación aludida, se convocó a todos los trabajadores y patrones sindicalizados y a los patrones in dependientes de la República para que por medio de delegados -- que al efecto nombraran en los términos establecidos por la --

Ley Federal del Trabajo, concurrieran el día 20 de febrero del mismo año a la convención que se celebraría en el edificio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para elegir los representantes mencionados.

La Comisión Nacional quedó instalada en forma permanente el 1º de marzo de 1963 y dictó su resolución, aprobada por unanimidad de votos, el día 12 de diciembre del mismo año. (75)

Los principios esenciales de la resolución fueron los siguientes:

1.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es de carácter legal y, por tanto, obligatorio.

2.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades es totalmente distinto al de percibir su salario. Participación en las utilidades y salarios son, también, distintos.

3.- De acuerdo con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, siempre que las empresas obtengan utilidades, los trabajadores tendrán derecho a participar en ellas.

4.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades nace en cuanto éstas se producen.

5.- Conforme al sistema adoptado por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, al hacerse efectivo el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, deben ser tomados en consideración el interés del capi-

tal y la necesidad de su reinversión.

6.- Para la fijación del porcentaje de participación es necesario determinar previamente el concepto de capital de las empresas, así como el de fuerza de trabajo empleada.

7.- El concepto de capital es el de "capital en giro" fijado en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

8.- La fuerza de trabajo empleada se determinará sumando las erogaciones anuales de la empresa que motiva el pago del Impuesto sobre la Renta en Cédula IV y aumentando al resultado los sueldos pagados durante el año inferiores al mínimo gravado en dicha cédula.

9.- La distribución de las utilidades entre capital y trabajo debe hacerse en la proporción que resulte de relacionar entre sí a ambos factores. Dicha proporción se traducirá en un porcentaje variable que se deducirá de la utilidad gravable, previamente al reparto de utilidades y será asignado al capital.

10.- El porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades será un porcentaje fijo y universal.

11.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades es inafectable por las pérdidas de ejercicios anteriores.

12.- Los trabajadores al servicio de patrones cuyos ingresos deriven de su trabajo exclusivamente personal tendrán derecho a una participación que no rebase un mes de sueldo.

13.- La utilidad gravable de las empresas se deter--

minand de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Impues--
to sobre la Renta en sus diversas Cédulas. (76)

La Comisión fijó, en el artículo primero de su reso-
lución, el 20% como porcentaje en que participarían los traba-
jadores en las utilidades. Conforme al artículo séptimo transi-
torio de la Ley Federal del Trabajo, este porcentaje no podría
ser revisado sino hasta que transcurrieran diez años contados-
a partir de la fecha en que se emitió la resolución.

La Comisión autorizó tres deducciones únicas a la --
renta gravable base del reparto, para llegar a la utilidad re-
partible neta. Esas deducciones fueron: los impuestos pagados-
por la empresa en la Cédula principal, en la Tasa sobre Utili-
dades Excedentes y en diferencias a su cargo sobre esos gravá-
menes; el 30% para efecto de reinversiones e interés del capi-
tal; y el factor de deducción derivado de la tarifa de rela-
ción entre el capital y la fuerza de trabajo.

La tabla de ajuste, entre el capital y el trabajo, -
denominada también "Tabla Margain" facultaba a deducir de un -
10 a un 80%, según fuera el impacto de la fuerza del trabajo o
del capital en la producción formal de las utilidades. Así por
ejemplo, si una empresa tenía diez trabajadores y diez millo-
nes de inversión, podría suponerse que era la fuerza del capi-
tal la que determinaba las utilidades finales, caso contrario-
lo que ocurría con una empresa que contara con cien trabajado-
res y diez mil pesos de capital.

La Tabla Margain se configuraba de la siguiente mane

ra:

FACTOR DE COMPARACION ENTRE
EL CAPITAL Y LA FUERZA DE
TRABAJO

PORCENTAJE DE DEDUCCIONES APLI
CABLE A LA UTILIDAD REPARTIBLE

Llmite inferior	Llmite Superior	Porcentaje fijo aplicable al llmite inferior	Cifra aplicable sobre el excedente del llmite inferior hasta el superior.
Hasta 2		10	
De 2	a 2.9	10	5.0
" 3	a 3.9	15	5.0
" 4	a 4.9	20	5.0
" 5	a 5.9	25	5.0
" 6	a 6.9	30	5.0
" 7	a 7.9	35	5.0
" 8	a 8.9	40	5.0
" 9	a 9.9	45	5.0
" 10	a 11.9	50	2.5
" 12	a 13.9	55	2.5
" 14	a 15.9	60	2.5
" 16	a 19.9	65	1.2
" 20	a 24.9	70	1.0
" 25	a 29.9	75	1.0
" 30 en adelante		80	

Así pues, la tabla se interpretaba de la siguiente --
forma:

De cada peso, después de impuestos, se retiraba un --
30% para el interés razonable del capital, quedando 0.70 centa-
vos; posteriormente se deducía del 10 al 80% para la reinver-
sión. En el peor de los casos, para el patrón se retiraba un --
10%, quedando 0.63 centavos. De esa cantidad se repartía un 20%
a los trabajadores, o sea, 0.13 centavos, quedando 0.50 centa-
vos de utilidad para la empresa. Como se puede apreciar, esto -
no era de lo más justo para los trabajadores.

Esta tabla dejó de tener vigencia el 14 de octubre de
1974 y a partir del 15 de dicho mes el reparto debe hacerse sin
deducciones y antes de impuestos en un 8% de la llamada utili-
dad gravable. (77)

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En la nueva ley laboral, las novedades importantes sobre el reparto de utilidades, fueron las siguientes:

1.- En el artículo 121 se establece que "el derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda, se ajustará a las normas siguientes:

1.- "El patrón, dentro de un término de diez días - contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda, quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos".

2.- En el artículo 126 se redujo el plazo de exención a un año para las empresas de nueva creación y a dos años a las que elaboren productos nuevos, en los términos de la Ley para el fomento de industrias nuevas y necesarias.

3.- El actual artículo 127 excluye a los directores, administradores y gerentes generales, del reparto y en su fracción II previene que los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador

de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

4.- Con anterioridad a la ley actual existía duda sobre el destino de las utilidades no reclamadas. El artículo -- 122 de la Ley actual establece que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

5.- La revisión del porcentaje que fije la Comisión Nacional podrá iniciarse a solicitud de trabajadores o patrones o bien cuando la Secretaría del Trabajo lo estime pertinente. (Art. 587, Fr. II)

6.- El artículo 586, fracción V establece que la resolución que pronuncie la Comisión fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, -- sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre -- las empresas.

El artículo 2º Transitorio de la Iniciativa establecía que quedaban derogadas la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 y todas las demás normas de trabajo que se opusieran a la nueva Ley. Dicho precepto confundía la "derogación", con la "abrogación". Además, al pretender dejar sin efecto las demás normas de trabajo que se opusieran a la nueva Ley, anulaba la resolución pronunciada por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades que debía tener vigencia hasta 1973. Por ello, el artículo 2º Transitorio en vigor, enmendando los erro

res a que se hace referencia, únicamente abrogó la Ley de 1931, dejándose vigente la resolución de la Comisión Nacional.

7.- Finalmente, la fracción V del artículo 450 expresa que la huelga podrá tener por objeto exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Como se dijo al principio de este capítulo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ha sido en México un proceso largo, tardando casi cincuenta --- años a partir de la Constitución de 1917, en implantarse. De lo que se manifestó en el capítulo se desprende que siempre existió la tendencia a otorgar la participación mediante el sistema de percepción inmediata y, en algunos casos de excepción, mediante el sistema mixto. Por esta razón, la ley adoptó el primer sistema como el idóneo para efectuar la liquidación a los trabajadores de las utilidades correspondientes.

COMENTARIO

La apropiación por parte de las empresas del total de las utilidades de la producción provoca un desequilibrio económico que priva a las clases trabajadoras del poder de compra necesario para consumir normalmente las mercancías producidas y permite una pésima distribución del ingreso. En un sistema nacional de retribución todos los hombres deben participar; por una parte, los empresarios deben recibir la recompensa de su esfuerzo, de su talento, de su inventiva y de su inversión, pero no ilimitada, como no lo es para otros; por otra parte, los trabajadores deben recibir una participación en las utilidades que además de asegurar el cumplimiento de la justicia social, incrementa su interés en la empresa, trae consigo el aumento de su capacidad de consumo e impide la acumulación anárquica de la riqueza. En la Constitución Política, apartado A, del artículo 123, fracción IX, se establece la participación en las utilidades como un elemento aprovechable dentro del sistema general de la remuneración del trabajo asalariado que tiene como metas asegurar el desenvolvimiento industrial y reducir a límites normales el desequilibrio entre producción y consumo. La participación ha de ser fundamentalmente un instrumento regulador del equilibrio económico-social.

México tiene más de diez años de experiencia en materia de participación obrera obligatoria en las utilidades, evidentemente con defectos y limitaciones que, en lo más grave, han impedido a la institución cumplir totalmente su función --

económica reguladora y su función social integradora del trabajo en los fines de la empresa mexicana. Pero mucho se ha avanzado. La aplicación de las normas constitucionales y legales - en la Resolución adoptada por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades en diciembre de 1963, determinó en un 20% la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; calculándose el porcentaje con base en la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Sin embargo, la Resolución creó un concepto específico de utilidad repartible, y para ello, autorizó dos posibles deducciones sobre la renta fiscal gravable: una - que obedece a la satisfacción del interés razonable del capital y a las necesidades de la reinversión y otra, determinada por la composición orgánica del capital en la empresa, o sea, por la relación de inversión y gastos que exista entre los factores capital y trabajo en cada empresa. Posteriormente, en 1974 se revisó la Resolución de 1963, y en vez de las deducciones mencionadas anteriormente, ahora se les entrega a los trabajadores el 8% de la cantidad que resulta como renta gravable según la Ley del Impuesto sobre la Renta, sin hacer deducción alguna. Este sistema, aunque no es el mejor es más equitativo que el anterior.

CAPITULO TERCERO

PARTICIPACION DE UTILIDADES EN DIVERSOS PAISES

A.- NORTEAMERICA

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

CANADA

B.- CENTRO Y SUDAMERICA

ARGENTINA

COLOMBIA

CHILE

GUATEMALA

PANAMA

PERU

VENEZUELA

BRASIL

C.- CAUSAS DEL FRACASO EN ALGUNOS PAISES

SUDAMERICANOS

D.- EUROPA

ALEMANIA

FRANCIA

ITALIA

E.- OTROS

NUEVA ZELANDIA

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

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

Se atribuye a Albert Gallatin, Secretario del Tesoro, en el año de 1794, haber sido el primero que implantó el reparto de utilidades en su fábrica de vidrio de New Geneva, - Pennsylvania. (78)

Leather Company of Worcester, de Massachusetts, estableció, en 1876, un plan para el reparto de utilidades. Posteriormente, Procter and Gamble Company y otras empresas siguieron su ejemplo. La primera asociación para la promoción del reparto de utilidades surgió en el año de 1892. (79)

A principios de este siglo existían diecisiete planes de participación en las utilidades, de las que destacan -- los de las empresas Ilg Electronic Ventilating Co. de Chicago, Eastman Kodak Company, Sears Roebuck and Company y Joslyn Manufacturing and Supply Company.

Para 1916, el Departamento del Trabajo señaló la --- existencia de 60 planes y en el año de 1938, el Gobierno, en cumplimiento de una resolución del Senado, llevó a cabo una encuesta para el estudio de los diversos planes. (80)

A partir de 1942 se fortaleció y se multiplicó la -- aplicación del sistema merced a compensaciones de carácter fiscal otorgadas por el Estado a los empresarios que practican la participación de utilidades. Con motivo de las extraordinaria-

rias ganancias de la guerra y de la post-guerra, según Bryce-N. Stewart y Walter J. Couper, "la generalización de la participación en los beneficios y la importancia que adquieren las reparticiones hechas en épocas de prosperidad, sugieren la -- idea que el deseo de eludir las cargas fiscales no es un elemento extraño a ese movimiento". (81)

En 1947 se creó un organismo permanente denominado "Council of Profit Sharing Industries", o sea, Consejo de Industrias con Participación de Utilidades, que actualmente redne miles de socios.

El Consejo en cuestión redactó un "Profit Sharing - Manual" (Manual para el reparto de utilidades) que trata de los siguientes temas: ¿Porqué compartir las utilidades?; Resultados de la participación en las utilidades; Participación en las utilidades y huelgas; Diferentes tipos de participa--ción; Características de los planes de participación; y, Aban dono de planes de participación. (82)

El Manual se refiere a Compañías de la importancia de Sear Roebuck, Procter and Gamble Company, Motorola Inc., y otras muchas en donde la aplicación del sistema ha dado bue nos resultados. Ilustra también, sobre temas relativos a las ventajas e inconvenientes del sistema, particularmente a la situación que eventualmente puede surgir en determinado ejer- cicio fiscal cuando no haya utilidades. En este caso, dice el Manual, no habrá sorpresa para los trabajadores si han sido propia y continuamente informados del progreso de la empresa,

pues ellos están enterados que en años malos o cuando no haya utilidades, éstas se reducirán o no se les otorgarán. Posteriormente se citan "experiencias semejantes" en empresas como Eastman Kodak, Anderson Corporation y otras más.

La forma de aplicación de la participación ha sido tradicionalmente voluntaria en este país. Los métodos implantados para efectuar el reparto son los siguientes:

Por una cantidad al contado -

Este sistema 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.

Por dividendos de trabajo -

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

Por propiedad de acciones -

En este sistema se deja 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.

Por fideicomiso.-

Se distingue este sistema en que un determinado porcentaje de los beneficios se coloca en un fondo como patrimonio fiduciario para los trabajadores, con o sin la contribu--

ción de éstos. (83)

Junto a los planes descritos existe una gama de sistemas que, excepto en pocas características esenciales, coinciden en lo general con algunos de los sistemas arriba mencionados.

CANADA

Debido a la influencia económica de los Estados Unidos de Norteamérica sobre Canadá y en virtud de que aquella Nación ha desarrollado una técnica muy detallada y una amplia -- práctica, unidas a la experiencia de más de siglo y medio de participación en las utilidades, es natural que los programas canadienses de reparto sean muy similares a los que rigen en la Unión Americana, inclusive el Consejo mencionado agrupa a -- empresas canadienses. (84)

CENTRO Y SUDAMERICA

ARGENTINA

La Constitución Nacional reformada en el año de 1957 establece el principio de la participación de los trabajadores "en las ganancias de las empresas, con control de la produc--- ción y colaboración en la dirección".

Este principio aún no está en vigencia obligatoria -- por ley.

Es oportuno mencionar con motivo de la reducción del párrafo transcrito de la Constitución vigente, que el mismo -- consigna tres principios, que no se han considerado como autónomos entre sí, sino que se interpreta de acuerdo al debate --

suscitado en la Convención Constituyente, que el control de la producción, como la colaboración en la dirección, se han instituido al solo efecto de asegurar la participación en los beneficios, por constituir éste la norma rectora principal.

Algunas empresas han establecido voluntariamente la participación en las ganancias y otras empresas del Estado, -- conforme a su régimen legal han incorporado en la dirección, a representantes del personal.

En el mes de abril de 1972, se dictó la ley N° 19.550 de régimen legal de las sociedades y en el capítulo relacionado con las sociedades anónimas, se estableció con carácter facultativo la emisión por las mismas de "bonos de participación" al personal de la sociedad.

Estos bonos de participación que se adjudican al personal de la sociedad, se declaran intransferibles y "caducan con la extinción de la relación laboral", y el importe que se liquida por los mencionados bonos se computa como gastos conforme a lo dispuesto en el artículo 230 de la ley citada.

En el anteproyecto de Código de Trabajo que elaboraron conjuntamente los doctores Luis A. Despontin y Rodolfo A. Nápoli, instituyeron la vigencia de la participación en los beneficios por los trabajadores, mediante un sistema concordante con el que rige en México, al que se recurrió como modelo ---- orientador. [85]

COLOMBIA

La cuestión de la participación de los trabajadores-

en las utilidades de las empresas ha sido de las más controvertidas en el derecho del trabajo, y los planteamientos teóricos y legislativos que de ella se han hecho no han dado ciertamente resultados satisfactorios. El complejo de factores que es preciso tener en cuenta para su establecimiento y la dificultad práctica de su control, han determinado que la mayor parte de los intentos realizados no hayan tenido a la postre resultados positivos.

En varias ocasiones se exigió la participación en Colombia sin que antes de 1948 se tomaran medidas para ponerlo en práctica. En ese año se dictó el decreto extraordinario --- 2474 del 19 de julio "por el cual se fija la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas".

El decreto en cuestión no cumplió los nobles fines en que estaba inspirado y se le formularon críticas fundadas principalmente en los límites cuantitativos que señalaban la parte de utilidades distribuible y en el sistema extremadamente complejo y difícil para la determinación de las cuotas individuales. Lo cierto es que en numerosos casos de grandes empresas, la participación, que se pensaba halagueña, vino a ser -- punto de conflictos y carente de sentido económico para los -- trabajadores, no habiendo despertado ningún entusiasmo entre -- éstos ni entre los empresarios. Posteriormente, fue derogado -- dos años después para reemplazar la participación creada por -- él, con una prestación social llamada "prima de servicios", -- sin carácter salarial y equivalente, según el capital de la em

presa al valor de un mes o de quince días de salarios, pagada en dos cuotas, una en junio y la otra en diciembre de cada año (artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo). Así terminó, pues, el primer intento de establecer la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Desde el punto de vista jurídico y de conformidad con lo que estatuye el artículo 127 del Código del Trabajo, - la participación en las utilidades está como un factor salarial, esto es, como uno de los elementos que pueden integrar la remuneración del servicio, sin que ésta pueda consistir toda en dicha participación, la explicación es clara: por un lado, una remuneración integral a base de participación en las utilidades, pondría al trabajador a correr el riesgo del negocio, contra expresa prohibición legal, pues podría darse el caso de que, por inexistencia de utilidades, desapareciera la posibilidad de remuneración; de otro, si sólo es un mero factor integrante del salario, ello significa que deberá haber en todo caso un salario fijo que corresponda, por convenio o por ley al servicio del trabajador, y que dicho salario habría de pagarse siempre y con independencia de la participación en las utilidades. Los efectos o repercusiones que esta última deba tener en las contraprestaciones que surgen del contrato, son cuestiones de otro orden y pueden serle atribuidos los que la ley otorga al salario mismo, sin que por esa razón deje de ser evidente la afirmación general de la doctrina, según la cual, participación de este género vienen a cons-

titula simplemente un salario adicional. (86)

CHILE

Participación es la proporción de las utilidades de un negocio o sólo en una o más secciones o sucursales de un negocio; en la participación con parte garantizada, la suma mínima garantizada se considerará como sueldo. La participación se confunde con la gratificación, y el propio Código del Trabajo - tratándose de obreros sindicalizados en sindicato industrial - (artículo 405 y siguientes) establece una forma de participación en la utilidad que equivale a la gratificación legal de los empleados. En el Estatuto de los Trabajadores de la Gran Minería del Cobre, se asimila la participación a la gratificación. (87)

GUATEMALA

Expresamente la ley admite la clasificación del salario en:

- a) Por unidad de tiempo;
- b) Por unidad de obra; y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que hagan el patrón (artículo 88 del Código de Trabajo)

Se advierte un error al confundir la participación en las utilidades de la empresa, que debe entenderse como participación en las unidades facturadas o en las utilidades netas, con la participación en las ventas o cobros, que la jurisprudencia ha precisado se trata más bien de salarios a comisión. (88)

PANAMA

La participación en las utilidades no se ha hecho obligatoria en forma general en este país; sin embargo, una de las Reformas introducidas señala que los trabajadores de las empresas que la ley determine, participarán en las utilidades de -- las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del ---- país. Actualmente se encuentra en estudio una ley que va a reglamentar este precepto constitucional. (89)

PERU

En el Perú existen cuatro reglmenes de participación en las utilidades, a saber:

a) El régimen bilateral o contractual de participación en las utilidades. Está regulado por el artículo 6º de la Ley 4916 concordante con la Ley 5119 de 1925, con el artículo 40 de la R. S. del 22 de noviembre de 1928 y con la Ley 9839 - de 1943. (90)

Estos cuerpos de leyes en síntesis disponen: que --- quienes por contrato tienen derecho a participar en las ganancias o lucros de la empresa, pierden el derecho al pago de indemnizaciones por tiempo de servicios, siempre que el monto -- sea superior al 5% de las utilidades líquidas, que el pacto -- conste en escritura pública y que se trate de beneficio otorgado individualmente. Este es el caso de los socios-empleados.

b) El régimen de participación en las utilidades establecido por la Ley 11672 del 31 de diciembre de 1951. A este régimen están sometidas las empresas que no están obligadas a-

organizar comunidades industriales, mineras, pesqueras y de telecomunicaciones, siempre que las utilidades netas excedan del 10% del capital. El reparto se hace al año e individualmente a cada trabajador en escala de salarios y sueldos que varían según la antigüedad. El D.C. del 27 de diciembre de 1950 regula estas escalas. (91)

c) El régimen de Participación en las Utilidades establecido por el D.L. 18366 del 14 de agosto de 1970. Establece el régimen de participación en las utilidades de los trabajadores en fundos agropecuarios (10% de la renta neta) que no han sido afectados por la Reforma Agraria (D.L. 17716 de 24 de noviembre de 1969. (92)

d) El régimen de la participación en las utilidades en las empresas industriales, mineras, pesqueras y de telecomunicaciones en las que han sido organizadas las comunidades laborales. Dichas Comunidades están regidas por diversos cuerpos de leyes, a saber: D.L. 18350 y 18384 (Comunidades Industriales); 18880 (Comunidades Mineras); 18810 (Comunidades Pesqueras) y 19020 (Comunidades de Telecomunicaciones).

En síntesis, por mandato de estos cuerpos de leyes, los trabajadores de las referidas actividades, tienen derecho no sólo a participar individualmente y al final de cada año en las ganancias obtenidas por las empresas sino también a participar en la gestión y en la propiedad, excepto en telecomunicaciones que no se reconoce el derecho de copropiedad. La copropiedad se va formando paulatinamente con parte de las utilidades -

que el empleado debe abonar a los llamados Consejos de Comunidad. llega hasta el 50%.

Al terminar cada año, los trabajadores perciben dos tipos de utilidades o lucros de la empresa: Una parte que recibe de inmediato cada trabajador en relación con sus años de -- servicio. La otra parte la recibe el Consejo de Comunidad. Los porcentajes varían según la actividad así: por ejemplo en la actividad industrial los trabajadores reciben el 10% para el reparto inmediato y el 15% para formar el patrimonio colectivo del Consejo de Comunidad. En la actividad minera baja al 4% y 6%, respectivamente.

Es totalmente imposible estudiar en este resumen con detenimiento el novedoso instituto de las comunidades laborales. Empero conviene decir algo acerca de la naturaleza jurídica de dichas entidades.

Las comunidades laborales son personas jurídicas de derecho privado creadas por la Ley y de existencia obligatoria; representan al conjunto de trabajadores que laboran en determinadas empresas, siempre que aquellos y éstos reúnan los requisitos establecidos por las leyes de la materia; sus fines son determinados por la Ley. (93)

VENEZUELA

Cada empresa está obligada a distribuir entre sus -- trabajadores por lo menos, el diez por ciento (10%) de la utilidad líquida que ella hubiere obtenido al fin del respectivo ejercicio anual (artículo 76 Ley del Trabajo).

Para calcular las utilidades líquidas de una empresa se deducirán de los beneficios brutos las siguientes partidas:

1) Los gastos generales. Entre éstos, el Reglamento (artículo 148), especifica los siguientes:

a) Los gastos normales y necesarios para la obtención del enriquecimiento, tales como los referentes al pago de contribuciones nacionales, estatales o municipales, arrendamientos, luz y fuerza eléctrica, teléfono, efectos de escritorio, instalaciones y reparaciones de maquinaria, intereses bancarios, comerciales e hipotecarios por sumas invertidas e indemnizaciones de los trabajadores con ocasión del trabajo, a excepción de la suma que se paga por utilidades.

b) Los sueldos de los directores, administradores, gerentes generales, otros altos empleados y comisarios de sociedades anónimas, comanditas por acciones o de responsabilidad limitada, de los cuales sólo será deducible una cantidad que no exceda del 8% del total de la renta bruta; entendiéndose como tal la cantidad que resulte después de restar de los ingresos brutos los costos de la empresa.

2) El interés correspondiente al capital invertido, en una tasa no mayor del 6% anual.

3) Un 10% destinado a la formación del fondo de reserva, para amortizar la depreciación de activos fijos o cualquier otro fondo a juicio del patrón.

Cuando la amortización de maquinarias y equipos admitida por la Administración General del Impuesto sobre la Renta

exceda del límite antes señalado, el excedente podrá imputarse a gastos generales.

Es interesante la disposición contenida en el artículo 149 del Reglamento, a cuyo tenor no se permite deducción alguna por:

a) Remuneraciones pagadas por servicios personales prestados por el patrón, su cónyuge e hijos menores, o por los asociados, gerentes o administradores de las sociedades - en nombre colectivo, en comandita o de hecho.

b) Sumas pagadas por edificios nuevos o por mejoras permanentes que aumenten el valor de los bienes o maquinarias usadas por la empresa.

De los gastos personales del patrón y de su familia, y de las erogaciones con motivo de viajes, podrán deducirse sólo "aquellas cantidades estrictamente necesarias" para el manejo de la empresa. Estas cantidades estrictamente necesarias quedan en el texto reglamentario sin especificar.

Para determinar la cantidad correspondiente a cada trabajador se dividirá el total de las utilidades repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él durante el respectivo ejercicio anual (artículo 150 Reglamento).

Importa agregar que a los efectos del reparto de --

utilidades, el Reglamento, ajustándose a un viejo criterio del Supremo Tribunal, conceptúa "empresas", para los efectos de la obligación de repartir utilidades, únicamente a los establecimientos y explotaciones con fines de lucro (artículo 148, párrafo segundo). Asimismo, conviene destacar que la cantidad -- por concepto de utilidades debe ser repartida por el patrón -- dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que haya sido levantado el respectivo ejercicio económico (artículo 80, Ley del Trabajo).

Los contratos colectivos han ido progresivamente mejorando la ley, en cuanto al monto del porcentaje de la utilidad líquida repartible; a la suma correspondiente a cada trabajador, que a veces se garantiza parcialmente en forma fija, y a la adición de pagos especiales por concepto de aguinaldos de fin de año, cuando el cierre del ejercicio económico no coincide con el fin del año civil, sirve de ejemplo el contrato celebrado por la C.V.C. Siderúrgica del Orinoco, C. A., que conviene en distribuir el 15% de las utilidades líquidas obtenidas -- y, además una bonificación equivalente a quince días de salario básico, antes del 15 de diciembre de cada año. De igual modo, el contrato entre la Compañía Shell de Venezuela, Ltd. y sus trabajadores, en vigor, estipula que los pagos hechos por tiempo de viaje y por concepto de indemnizaciones por incapacidades temporales ocasionadas por accidentes industriales o enfermedades profesionales, serán tomados en cuenta para el cómputo de las utilidades.

La jurisprudencia administrativa y judicial habla -- considerado reiteradamente que la participación individual en las utilidades de la empresa no formaban parte integrante del salario, por la aleatoriedad que les es característica. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 1º de febrero de 1972, modificó el cerrado criterio hasta entonces mantenido, al establecer que las utilidades contractuales o convencionales forman parte integral del salario, para todos los fines legales.

El régimen legal venezolano sobre las utilidades prevé además, reglas pertinentes sobre las siguientes materias:

a) Exámen y verificación de los inventarios y balances de la empresa, para comprobar la utilidad líquida obtenida.

A este efecto, la mayoría de los trabajadores, hecha excepción de los empleados de dirección y trabajadores de confianza, pueden solicitar ante la respectiva Inspectoría del Trabajo la revisión de los correspondientes inventarios y balances, la cual será efectuada por una junta de tres expertos designados por el patrón, por el sindicato o grupo de trabajadores peticionarios y por el Inspector del Trabajo. Esta junta deberá presentar su informe, que hará prueba plena en los juicios del trabajo en cuanto a las conclusiones de hecho en ellas contenidas, dentro del plazo que se le señala al efecto.

Los honorarios de los expertos serán pagados por el patrón, cuando del exámen resultare que el monto de las utilidades denunciadas "fuere sensiblemente inferior al de las real

mente obtenidas"; si hubiere negado falsamente la existencia de utilidades, o si no llevaré libros o los llevaré en tal modo imperfectos que fuere imposible a la Junta determinar si hubo o no utilidades (artículo 167 Reglamentos a, b, c).

El Ministerio del Trabajo sufragará los gastos cuando los datos suministrados por el patrón fueran veraces, o -- cuando no resulten diferencias sensibles entre las cifras acusadas por el empleador y las arrojadas por el examen de sus balances (artículo 167, 2, a, b, c).

B) La garantía de un complemento de la participación individual correspondiente al trabajador por concepto de utilidades, cuando la utilidad efectivamente obtenida sea una suma inferior a quince días de salario. En este caso, la empresa debe pagar a cada trabajador una bonificación equivalente a la suma necesario para alcanzar la cantidad de quince días de salario (artículo 174 Reglamento).

C) La garantía de quince días de salario por concepto de bonificación de fin de año, cuando la empresa, entendida como entidad con fines lucrativos, no obtenga utilidades durante un ejercicio económico anual (artículo 173).

Las disposiciones contenidas en los apartados B y C que preceden provienen de la Resolución número 400 del 20 de diciembre de 1947, parcialmente incorporada al nuevo Reglamento.

D) Inembargabilidad e inejecutabilidad de las utilidades y bonificaciones, que son garantías del salario en la

legislación venezolana.

E) Garantía de pago de quince días de salario, por lo menos, imputable a la participación de utilidades que pudiere corresponder durante el año económico a cada trabajador, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año. Si el patrón no acusare utilidades al fin del año económico, la cantidad entregada por concepto de adelanto "deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición".

F) Quedan excluidas de las anteriores disposiciones previstas en las letras A, C, y E: 1º) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda de bolívares 30,000.00; 2º) Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda de bolívares 50,000.00; y 3º) Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo capital no exceda de bolívares 60,000.00 (94)

BRASIL

El 7 de septiembre de 1970, por la Ley complementaria 7, fue instituido el Programa de Integración Social, reglamentado por el Decreto-Ley 1.125, del 17 del mismo mes y año, fijando recursos para la implantación del Programa. Importante también es la Resolución 174, del Banco Central del Brasil, de 25 de febrero de 1971, que aprueba el reglamento que rige las actividades del fondo de participación para la ejecución del programa.

El objetivo de la ley fue reglamentar la disposición constitucional contenida en el artículo 165 párrafo V, que asegura al trabajador "integración a la vida y al desen-

volvimiento de la empresa, con participación en los lucros y, excepcionalmente, en la administración, según lo establecido en la Ley". Se reformó la antigua disposición Constitucional de 1946, que en el artículo 157, fracción IV, garantizaba --- "participación obligatoria y directa del trabajador en los lu cros de la empresa, en los términos y en la forma que determine la Ley".

A pesar de numerosos proyectos legislativos en ambas Cámaras del Congreso, inclusive algunos de origen gubernamental, no consiguió ser reglamentada la disposición del '46, por las implicaciones de participación "directa" en cada empresa. Con la nueva redacción constitucional, desapareció el inconveniente.

Con el Programa, el Gobierno ha centralizado la par ticipación, creando un Fondo general y global, nacional, con contribuciones de todas las empresas y con el objetivo de hacer que todos participen en el producto nacional bruto. Esta es la intención de la Ley. Decla el Jefe del Gobierno en el Mensaje al Congreso, que la justificación del proyecto era -- que tenía en vista "la participación de todos en el producto nacional bruto, la creación de estímulos para la mejora de la remuneración de los trabajadores, el incremento de la percepción individual para la formación del patrimonio, que garantiza a cada brasileño un futuro mejor". Sobre esto el artículo 1º de la Ley Complementaria 7 dispone: "Instituido en la forma prevista en esta Ley, el Programa de Integración So-

cial, destinado a promover la integración del empleado en la vida y en el desenvolvimiento de las empresas".

El Programa debe ser ejecutado mediante el Fondo de Participación, constituido por depósitos efectuados por las empresas, de cualquier naturaleza y dimensión, a la Caja Económica Federal, pudiendo ésta celebrar convenios con la red bancaria privada para el recibimiento de los depósitos. El Fondo se constituye en dos partes:

A.- Mediante la deducción del impuesto sobre la renta en la proporción de 2% para el año de 1971, 3% para el de 1972 y 5% para el año de 1973 y subsiguientes;

B.- Con recursos propios de la empresa, calculados con base en el siguiente fraccionamiento:

1.- En el ejercicio de 1971, .15%; en el de 1972, .25%; en el de 1973, .40% y en el de 1974 y subsiguientes, .50%. La contribución es mensual.

Las empresas que no realizan operaciones de venta de mercancías también son obligadas a contribuir al Fondo con recursos propios de valor idénticos a los porcentajes arriba mencionados. La misma obligación recae sobre empresas que, a título de incentivos fiscales, están exentas del pago del impuesto sobre la renta y las instituciones de fines no lucrativos.

La Caja Económica emite, a nombre de cada empleado, un Cuaderno de Participación. La participación se lleva a cabo de la siguiente manera; 50% del valor destinado al Fondo -

es dividido en partes proporcionales al monto de salarios recibidos en el periodo; el 50% restante es dividido en partes proporcionales a las quincenas de servicio presentadas por el empleado. Para esto será organizado por la Caja, un Catastro General de los participantes en el Fondo. Por cada declaración falsa sobre el valor del salario y del tiempo de servicio del empleado en la empresa; o en caso de omisión dolosa del nombre del empleado entre los participantes en el Fondo, la empresa es multada en beneficio de éste, con el valor de diez meses de sueldo a favor del empleado cuyo nombre haya sido omitido o que haya sufrido algún perjuicio en la declaración.

El monto de la participación también se acredita:

A.- Por la corrección monetaria anual del sueldo, en la misma proporción de variación fijada para las Obligaciones de Reajuste del Tesoro Nacional;

B.- Por el interés de 3% anual calculado sobre el saldo corregido de los depósitos;

C.- Por el resultado líquido de las operaciones realizadas con recursos del Fondo, deducidos los gastos administrativos y las provisiones y reservas cuya constitución sea indispensable, -- cuando el rendimiento fuera superior a la suma de los incisos A y B. Por cada periodo de un año, contado desde la fecha en que se abrió la cuenta, está facultado el empleado a recoger el valor de los intereses, de la corrección anual contabilizada en el periodo u la parte alícuota derivada del inciso "C", de existir.

Los importes acreditados a los empleados son inalienables e inembargables, destinados primordialmente a la formación de un patrimonio para el trabajador. Cuando se case, se retire o quede inválido el titular de la cuenta, puede el mismo recibir los valores depositados mediante comprobación del hecho; en caso de su muerte los valores serán entregados a sus dependientes y, a falta de éstos, a sus sucesores conforme a la ley. A petición del interesado puede utilizar el saldo de sus depósitos como parte del pago destinado a la adquisición de una casa propia.

Las obligaciones de las empresas son de carácter exclusivamente fiscal, no generando derechos de naturaleza laboral, ni relacionados con prestaciones debidas, por ley o por sentencia judicial, al empleado.

La misma cosa ocurre con las aportaciones al Fondo, no se consideran como rendimiento del trabajo para efectos de la legislación obrera, de previsión social o fiscal. No considerándose como parte de los salarios o gratificaciones, tampoco están sujetas al impuesto sobre la renta ni a impuestos de cualquier naturaleza.

Las disposiciones de la Ley no se aplican a las entidades integrantes de la administración pública federal, estatal o municipal, de los territorios o del Distrito Federal, en forma directa o indirecta.

Estos son pues, los objetivos e instrumentos del Programa. Se tenía en vista impedir, para efectos de la participa

ción, hacer distinción entre empresas grandes, medianas y pequeñas, lucrativas o deficitarias, ya que el Fondo las incluía a todas. Desaparecieron también los tradicionales conflictos entre patronos y empleados por la fiscalización de los balances y el control de las cuentas en cada empresa.

No hay duda que el plan, como inventiva, es interesante y bien intencionado, aunque a fines de 1972 el empleado que se retirara recibía una suma que no llegaba ni a cien (Cr. 100.00) cruzeiros nuevos. Se diluyeron demasiados las contribuciones debido al gigantismo del Fondo. Igualmente injusto es no atribuir una naturaleza laboral a la participación. (95)

CAUSAS DEL FRACASO DEL SISTEMA DE REPARTO DE UTILIDADES EN ALGUNOS PAISES SUDAMERICANOS

Es bien sabido que el régimen de reparto obligatorio de utilidades, introducido hace tiempo y por diversas vías en algunos países sudamericanos, ha culminado generalmente en el fracaso. Las razones de esta situación pueden clasificarse, generalmente, en políticas, técnicas, morales y de medio de operación. Por este último, debe entenderse el grado de evolución económica, social, cultural y, en general, institucional del país.

Los principales motivos del fracaso son los siguientes:

A.- En algunos casos la participación de utilidades se utilizó como instrumento político al servicio de regímenes emanados de un golpe de estado, o como una medida política de-

emergencia encaminada a satisfacer vagos anhelos populares.

Como consecuencia de lo anterior, en muchos casos se implantó en los momentos más inoportunos.

B.- El reparto se estableció con olvido de los estudios indispensables que deben preceder a su implantación: Técnicos, económicos, políticos y sociales. En todos los casos se introdujo en momentos inoportunos, cuando las economías nacionales atravesaban épocas de franca crisis, y se le consideró equivocadamente, como una manera idónea de resolver tal situación. Todo ello a pesar de que se ha demostrado que el reparto de utilidades sólo puede funcionar benéficamente cuando la economía es floreciente.

C.- Esta institución se concibió, frecuentemente, en forma unilateral, exclusivamente como medio de justicia social destinado a obtener una mejor distribución del ingreso y a evitar conflictos de orden social entre los factores de la producción. Olvidándose así de otros muchos e importantes elementos que favorecen o hacen desaconsejable la participación de utilidades.

D.- A menudo, los trabajadores no sintieron simpatía al reparto. Frecuentemente prefirieron se les garantizara un salario suficiente y se les acordaran mayores y mejores prestaciones, con preferencia al régimen de reparto de utilidades.

E.- En algunos países se estableció un régimen de reparto con pagos diferidos o mixto, por lo cual tampoco despertó interés entre los trabajadores, ya que preferían recibir su

participación completa, de inmediato y en efectivo sin que -- parte de ella se destinara a constituir un fondo social o sin dical para aplicarlo a determinadas prestaciones.

F.- La extrema rigidez de algunos sistemas y la extrema vaguedad de otros propiciaron, igualmente, el fracaso - de la institución.

G.- El fracaso de la participación de utilidades o la dificultad para implantarla en Sudamérica, no se ha debido a deficiencias en la estructuración de los sistemas respectivos, sino fundamentalmente a las inadecuadas condiciones económicas y sociales que han privado en esos países para su correcto y eficaz funcionamiento. (96)

Por otra parte, después de la primera guerra mun-- dial, pocas naciones latinoamericanas han disfrutado de una paz social permanente, la cual es un requisito indispensable para el desarrollo económico.

Conviene analizar, a manera de ejemplo, el caso de Colombia.

En el año de 1948 y por decreto se implantó en este país el reparto obligatorio de utilidades. Debe señalarse que los años inmediatos anteriores al establecimiento de dicho -- sistema, el producto nacional de Colombia venía creciendo a -- tasas cada vez menores. Además, la inversión nacional bruta -- venía disminuyendo su tasa de crecimiento y en 1946 sufrió -- una contracción. En el año de 1948 esa variable se elevó considerablemente, pero a partir de esa fecha tendió a disminuir

« sólo hasta 1953 se observó nuevamente una franca recupera--
ción en el proceso de inversiones de esa nación.

Cabe notar que precisamente en el año de 1948, o sea cuando se estableció la participación de utilidades, se inició una considerable fuga de capitales.

En el año de 1950 se sustituyó la participación en los beneficios, inicialmente por una "prima de beneficios" y posteriormente por una "prima de servicios". (97)

De lo anterior se desprende que la participación de utilidades, en Colombia, no ha tenido aplicación práctica estmable y que ha sido sustituida por otro régimen diverso. Además, se aprecia que ni el ambiente político ni el económico -- fueron propicios al establecimiento obligatorio del reparto.

EUROPA

ALEMANIA (98)

En Alemania la participación de utilidades es voluntaria. Consecuentemente, el convenio sobre el sistema que en cada caso se establezca se confía a la empresa y a los trabajadores.

En general, los planes de mayor importancia son los siguientes: Planes de posesión de acciones; planes de coparticipación; y, planes de dividendos de salarios.

Un ejemplo típico del primer plan es la casa Siemens Werke. Poco después de la reforma monetaria, la empresa cedió a sus más antiguos colaboradores, por una sola vez, acciones de poco valor, en reconocimiento al trabajo de reconstrucción. En este caso se trató de una especie de participación, ya que los beneficiados no pagaron nada por sus títulos. Se criticó este procedimiento en el sentido de que los trabajadores vendían las acciones para obtener dinero en efectivo, y que, la oferta del mercado sería por debajo de su valor a la par. Sin embargo, una encuesta llevada a cabo por la empresa demostró que, al cabo de tres años del reparto, el 70% de las acciones continuaban en manos de los beneficiarios.

Otras negociaciones ofrecen acciones al personal a fin de promover la copropiedad de la empresa. Entre estas está la Farben-Fabriken Bayer AG, la que en 1933, y en ocasión del pago de la acostumbrada prima de fin de ejercicio, propuso a sus empleados la adquisición de acciones, con el dinero corres-

pondiente de dicha prima.

La oferta fue aprovechada por cerca del 11% de los miembros del personal autorizados para suscribir acciones. En 1955, la empresa repitió su oferta al personal, pagando una prima igual a la cubierta en 1953. En esta nueva ocasión, también el 11% de los trabajadores adquirió títulos.

En cuanto al segundo tipo de planes, o sea, de coparticipación en la empresa, el de mayor relevancia es el adoptado por la Paul-Spindler-Werke AG.

El contrato de coparticipación en la empresa se redactó con el concurso del personal, y entró en vigor el 1º de enero de 1951.

Spindler indica que la tarea de la coparticipación en la empresa consiste en establecer los vínculos entre los individuos que trabajan en ella, aliviar la especialización y reanimar en los trabajadores la conciencia de que la empresa es un todo orgánico. La forma de la participación ha de adaptarse, en cada caso, al tipo de la producción industrial. De ahí, que sea preciso que cada trabajador cuente con el derecho de compartir, en relación con su rendimiento, la responsabilidad y el riesgo, y que su posición social y económica dependa de la medida en que está dispuesto a asumir una y otra. Es decisivo que el individuo tenga acceso al patrimonio de la empresa, proporcionalmente a su propio rendimiento en relación con el rendimiento general. La colaboración en la empresa, apoyada por las consideraciones procedentes, se sustenta en estas ba-

ses: a) la participación de cada colaborador, independientemente de su posición, en el rendimiento y en el patrimonio de la empresa, en la proporción que sobre el rendimiento conjunto -- tenga el suyo individual; b) la facultad de todos los colaboradores para intervenir en las decisiones; c) el restablecimiento de las relaciones humanas entre los grupos de individuos en cargados de tareas especiales, así como la superación de la -- desconfianza, por medio de la franqueza. De esta forma se garantiza el acceso a la propiedad conforme al rendimiento, se asegura una visión conjunta de los problemas que afronta la empresa, y se elimina el aislamiento en el trabajo.

El procedimiento prevé que el conjunto de los coempresarios participe en las utilidades del negocio y en los cambios del patrimonio de la empresa en un 25%. Este porcentaje -- resultó de la proporción promedio entre la suma de los salarios anuales y el capital de explotación necesario, calculado sobre la base de los tres años precedentes.

Se considera como producto del negocio la utilidad -- anual definitiva, de acuerdo con el balance fiscal, antes de -- la deducción de la porción de beneficios de los coempresarios. El cálculo de la parte individual del coempresario se efectúa -- sobre la base de la proporción entre su salario básico mensual promedio y la suma de los salarios mensuales básicos de todos -- los coempresarios. El cálculo y el pago se realizan anualmente.

Por lo tanto, se trata aquí más de una verdadera participación de utilidades, que de una participación de capital.

El carácter de coempresario se aproxima más al del comanditario que al de un accionista. Esta posición, algo más débil -- desde el punto de vista del derecho de las sociedades mercantiles, se ha convertido con todo, mediante el contrato de co-empresa y a través de la participación en la dirección, en -- una posición en parte más fuerte que la de un pequeño accio-- nista en una sociedad anónima, y concreta la democracia en la empresa.

En el contrato se establece el derecho de codetermi nación y comprende particularmente lo siguiente: cambio del ob jeto o del fin de la empresa; cambios mayores de personal; in versiones de cierta consideración; prestaciones sociales y so licitudes de crédito que excedan de una cantidad determinada. Para que el coempresario participara adecuadamente en la marcha de la empresa, se crearon toda una red de comités, en don de el núcleo de la colaboración lo constituye el comité de -- economía, al que pertenecen los presidentes del consejo de ad ministración y los gerentes de las ocho fábricas de la Spindler-Werké, así como de legados del personal, el jefe de este, y el empresario.

En los planes de dividendos del salario, el ejemplo más notable es el de la empresa Demag Duisburg, una de las ma yores fábricas de maquinaria de Alemania Occidental. Después de terminada la guerra y a fin de conservar la buena marcha -- de la empresa, se consideró a la asociación como el único me-- dio adecuado de colaboración satisfactoria, susceptible de --

conducir, al mismo tiempo, a un desarrollo social igualmente exitoso. La dirección examinó detenidamente la participación en el resultado, con objeto de determinar la posibilidad de aplicarla sobre la base del rendimiento.

Como en casi todas las empresas alemanas, en la Demag privada desde un principio, la idea de que no debía enlazarse la participación en el resultado con una redistribución de los ingresos anteriores, sino que la participación se realizara sobre el resultado adicional logrado en común, Pero era particularmente difícil establecer la relación con el rendimiento, ya que el proceso de fabricación, de por sí complejo, implica diversas etapas. No se halló, pues, procedimiento alguno que satisficiera los requerimientos de la participación en el resultado enlazada al rendimiento.

Sin embargo, la dirección decidió no demorar la aplicación de las nuevas relaciones entre el capital y el trabajo, y a tal efecto, anunció en 1950, la introducción del régimen de reparto sobre la base de los dividendos de salario.

El procedimiento es muy simple. Los trabajadores reciben sobre sus respectivos ingresos promedios del ejercicio anterior el mismo porcentaje que se paga a los accionistas como dividendos de sus capitales.

Pese a que dentro de este sistema de participación no existe ningún programa que regule la cooperación de los trabajadores, ni comités diversos del de economía, previsto por la ley de la constitución de las empresas, su efecto so-

bre los obreros fue extraordinariamente favorable. El interés en el rendimiento de la empresa aumentó considerablemente y también se incrementó, en otros aspectos, la comprensión hacia los problemas generales. Tanto el personal como los accionistas reconocen los derechos que a cada trabajador corresponden.

FRANCIA

Se asigna a Jean Leclair, en 1842 en París, ser el primero que otorgó a los trabajadores que laboraban en su fábrica de cristalería y pintura, participación en las utilidades, cuando llamó a sus cuarenta obreros y les repartió 12,226 francos oro como compensación a su esfuerzo en la obtención de las utilidades logradas dentro de su empresa.

Federico Ley Plau, en 1867, en el periódico y en la Exposición Universal de París, destacó la importancia y los resultados obtenidos en la industria con la participación en los beneficios, la cual fue introducida en 1845 en casi todas las empresas papeleras a moción de la Cooperativa Laroche Joubert de Angulema. (99)

Un año más tarde, en 1846, la negociación Magnier, Fleury, Martel et Cie., también de París, concedió el cuarenta por ciento de sus entradas líquidas a sus gerentes, como única remuneración y el diez por ciento de las mismas como suplemento al salario de los obreros.

En 1879, Charles Robert fundó la "Société pour l'étude de la participation aux bénéfices", que sirvió de an-

tecedente directo al Congreso Internacional sobre participa---
ción de beneficios celebrado en París en 1889.

En virtud de la Ley de 1915 y el Decreto de 1916, se
declaró obligatoria la participación en las utilidades en las
sociedades cooperativas obreras de producción.

Estas normas establecen que, independientemente de -
la parte alcuota que corresponde a cada cooperativista, a los
empleados obreros no asociados se les otorgará una parte de --
las utilidades calculada sobre los beneficios netos, no infe-
rior al 25% de ellos o, en su defecto, igual a los dividendos-
repartidos para el capital de la cooperativa. (100)

La sociedad anónima de participación obrera y las ac-
ciones de trabajo, se rigen por la Ley de 26 de abril de 1917-
que se incorpora a la Ley de 24 de julio de 1867.

Por las experiencias anteriores respecto de métodos-
de participación de utilidades, se concluyó que aún cuando es-
tos tienen sus ventajas, significaban un complemento del sala-
rio, pero no asociaban a los trabajadores con la empresa. Se -
han puesto en práctica distintas combinaciones para perfeccio-
nar la participación en las utilidades, transformándola en una
participación en el capital. La mencionada Ley creó, al lado -
de las acciones de capital, las acciones de trabajo.

La sociedad anónima de participación obrera es una -
sociedad en la cual el aporte del trabajo da lugar a la crea-
ción de acciones especiales llamadas "acciones de trabajo" ---
otorgadas a la colectividad del personal asalariado constitui-

do en una sociedad cooperativa de mano de obra.

La sociedad de participación obrera no es más que -- una modalidad de la sociedad anónima y debe sujetarse a todas las normas de derecho comunes a éstas.

CARACTERISTICAS DE LA SOCIEDAD DE PARTICIPACION OBRERA

La sociedad de participación obrera es el objeto de la Ley de 26 de abril de 1917 y presenta las siguientes características:

- 1) Modalidad reservada exclusivamente a la sociedad-anónima;
- 2) Coexistencia de acciones de capital y acciones de trabajo;
- 3) Otorgamiento de las acciones de trabajo a la colectividad del personal asalariado;
- 4) Una sociedad cooperativa de mano de obra que comprende a todos los asalariados de la empresa funcionando paralelamente a la sociedad anónima;
- 5) Participación de la sociedad cooperativa en la -- gestión y en los beneficios de la sociedad anónima;
- 6) Exención del derecho de constitución de la sociedad en lo que concierne a las acciones de trabajo;
- 7) Exención del derecho del timbre y del impuesto sobre la renta para las acciones de trabajo.

La emisión de acciones de trabajo es para las sociedades anónimas una facultad y no una obligación. Pueden hacer uso de esta facultad en el momento de la constitución o poste-

riormente por modificaciones a los estatutos.

La ley no impone una proporción de acciones de capital y acciones de trabajo, su número se fija en los estatutos de la sociedad anónima y puede ser modificado por una asamblea general extraordinaria de accionistas de la sociedad anónima, siempre que la decisión sea ratificada. Si resulta un beneficio para una y otra categoría de acciones, deben ser ratificada por una asamblea especial de los propietarios de acciones de capital o por una asamblea general de los miembros de la cooperativa de mano de obra, según sea el caso. Conviene señalar que el número de acciones de trabajo debe ser, cuando menos, la cuarta parte de las acciones de capital para aprovechar las ventajas fiscales otorgadas por la ley.

Las acciones de trabajo no tienen valor nominal ni contribuyen a la formación del capital social. Son otorgadas a la colectividad del personal asalariado de la empresa y no pueden, en ningún caso, ser otorgadas individualmente. Son propiedad de la masa de trabajadores y empleados, constituidos como dice la ley, en una sociedad cooperativa de mano de obra de conformidad con el artículo 68 de la Ley de 24 de julio de 1867, modificada por la Ley del 1º de agosto de 1893.

Cuando la sociedad anónima se constituye originalmente como sociedad de participación obrera, las acciones de trabajo se retienen hasta el final del primer año, solamente entonces pueden ser entregadas a la cooperativa ya que la ley exige que el personal asalariado tenga por lo menos un año de

antigüedad en la empresa. (artículo 74 de la Ley de 1867)

El otorgamiento de acciones de trabajo no constituye una ventaja particular sometida a verificación por la asamblea general de la sociedad anónima.

Las acciones de trabajo son nominativas, inscritas a nombre de la cooperativa, inalienables durante toda la duración de la sociedad de participación obrera y sellada con un timbre que indica su inalienabilidad. (artículo 75 de la Ley de 1867) La inalienabilidad es absoluta y contraria a la principal característica de las acciones en general.

Estas acciones no participan en los beneficios sino hasta que se fije el monto correspondiente a las acciones de capital, teniendo en cuenta el interés correspondiente a la inversión efectuada, en la medida fijada por los estatutos. Estos pueden regular libremente la parte de los beneficios netos correspondientes a las acciones de trabajo y hacerlas soportar el pago preferente de todas las reservas extraordinarias generales o especiales.

Las acciones de trabajo no confieren solamente derecho sobre los beneficios, también otorgan derecho a participar en la gestión y en la dirección de los negocios sociales, participación que se efectúa introduciendo, obligatoriamente, a uno o varios representantes de la cooperativa en el seno del consejo de administración de la sociedad anónima para representar a las acciones de trabajo en las asambleas generales.

LA SOCIEDAD COOPERATIVA DE MANO DE OBRA

Esta es, según la ley, una sociedad comercial de -- conformidad con el artículo 68 nuevo de la Ley de 24 de julio de 1867 y comprende obligatoria y exclusivamente a todos los asalariados, obreros y empleados que hayan laborado por lo me nos un año en la empresa y que sean mayores de veintiun años. (artículo 74) La denominación de sociedad comercial es impropia ya que la cooperativa no es una sociedad por acciones sino una sociedad accionista, pues no exige, para ser miembro, - el consentimiento de los asociados, que es una condición nece saria para la validez de todo contrato social; se trata más - bien de un sindicato obligatorio.

Para ser miembro de la cooperativa es necesario:

- 1) laborar en la empresa por lo menos un año;
- 2) tener la calidad de asalariado o empleado;
- 3) ser mayor de veintiun años.

La pérdida de la calidad de asalariado necesariamen te trae consigo la pérdida de la participación en los dere-- chos de la cooperativa, a exclusión de los que se pueden ejer cer al tiempo de la disolución.

La sociedad cooperativa funciona paralelamente a la sociedad anónima, y es la propietaria de las acciones de traba jo. Tiene por objeto poner en común la propiedad de las accio-- nes de trabajo creadas por la sociedad anónima en beneficio -- del personal asalariado, el cobro y la repartición de los di-- videndos y cualesquier suma referente a estas acciones, de -- tal manera que los representantes elegidos por la cooperativa-

ejercen todos los derechos que pudieran ser atribuidos a los miembros.

Es importante notar que la cooperativa debe tener la libre disposición de los ingresos provenientes de las acciones de trabajo ya que es la propietaria de estas, así como los accionistas de capital tienen la libre disposición de los ingresos provenientes de las suyas aunque están afectadas de inalienabilidad, como en el caso de las acciones de garantía de los administradores.

Cuando la sociedad anónima se crea originalmente como una sociedad de participación obrera, la cooperativa no puede ser constituida inmediatamente ya que los obreros y empleados que la deben integrar aún no tienen un año de antigüedad en el empleo como lo exige la ley. En este caso, los estatutos deben prever que las acciones de trabajo se reserven hasta que puedan ser entregadas a la cooperativa, es decir, hasta el final del primer año.

Si, por el contrario, la participación obrera es introducida en los estatutos de una sociedad anónima que ya haya funcionado un año o más, se puede constituir la cooperativa inmediatamente y entregarle las acciones de trabajo que le sean otorgadas.

Los estatutos de la cooperativa pueden establecerse en la misma acta que los estatutos de la sociedad anónima y someterse al término de un año a la aprobación de la asamblea general. También pueden establecerse al final del año por ---

cualquiera de los socios, sometiéndolos posteriormente a la --
aprobación de la asamblea general de la cooperativa.

Quando la sociedad se constituye en la forma anónima pura y simple se puede transformar en sociedad de participa---
ción obrera. La asamblea general puede, al decidir la transfor
mación y al establecer en los estatutos las modificaciones que
resulten, establecer los estatutos de la cooperativa, sometién
doles enseguida a la aprobación de la asamblea general de esta
última, o dejar que los asalariados establezcan ellos mismos -
los estatutos de su cooperativa.

Los estatutos de la cooperativa deben contener prin
cipalmente:

- 1) su objeto;
- 2) su composición;
- 3) la forma en que debe ser administrada;
- 4) las reglas aplicables a la convocación y a la ce
lebración de las asambleas generales;
- 5) las reglas aplicables a la modificación de los es
tatutos;
- 6) las reglas aplicables a la repartición entre sus
miembros de las sumas obtenidas de las acciones de trabajo;
- 7) el modo de repartir los beneficios de las accio
nes de trabajo al tiempo de la disolución de la cooperativa.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA PARTICIPACION OBRERA

Las principales ventajas de la participación obrera
consisten en:

1) la unión del capital y del trabajo a través del accionariado obrero;

2) la participación del accionariado obrero en la gestión y en los beneficios de la sociedad anónima;

3) la exención de los derechos de registro y del timbre en lo que concierne a las acciones de trabajo;

4) la exención del derecho proporcional del timbre y del impuesto sobre valores mobiliarios en lo que concierne a las acciones de trabajo cuando el número de éstas sea, cuando menos, igual a la cuarta parte de las acciones de capital.

Estas últimas ventajas son de carácter puramente fiscal.

Los inconvenientes consisten en:

1) la restricción de la participación obrera a las sociedades anónimas;

2) la obligación de parte de la sociedad anónima de incluir dentro de sus administradores a uno o varios delegados de la sociedad cooperativa que no son personalmente propietarios de acciones para responder de sus faltas eventuales en la gestión como los demás administradores;

3) el carácter colectivo e inalienable de las acciones de trabajo;

4) la imposibilidad para el capital de modificar los derechos de las acciones de trabajo sin la ratificación de la asamblea general de la cooperativa;

5) la pérdida de todos los derechos en la cooperati-

va a consecuencia de la pérdida de la calidad de asalariado en la empresa salvo los derechos que se tienen en caso de disolución.

CONSTITUCION DE LA PARTICIPACION OBRERA

Como ya se dijo, la participación obrera se puede -- instituir en el momento de la constitución de la sociedad anónima o en cualquier tiempo posterior.

Cuando la participación obrera se instituye al tiempo de la constitución, los fundadores de la sociedad pueden establecer en la misma acta los estatutos de la anónima y de la cooperativa, dividiendo el capital social de la primera en acciones de capital a liberar por aportaciones en especie o por suscripción en numerario como se hace en la constitución de la sociedad anónima ordinaria, y en acciones de trabajo sin valor nominal, determinando la forma de administración y dirección de la sociedad en cooperación con el accionariado obrero y fijando la manera en que se repartirán los beneficios sociales -- tanto anuales como de liquidación. La cooperativa no debe empezar a funcionar y las acciones de trabajo no le deberán de ser entregadas sino hasta la terminación del primer año de funcionamiento de la sociedad anónima. A consecuencia de esto, la sociedad anónima de participación obrera, durante el primer año, debe funcionar como una sociedad anónima pura y simple.

Al término del primer año, el personal asalariado -- que reuna los requisitos necesarios para formar parte de la -- cooperativa es convocado por el consejo de administración de --

la anónima en asamblea general para aprobar los estatutos de la cooperativa y designar los delegados que manejarán a ésta y representarán a las acciones de trabajo en las asambleas generales de la sociedad anónima.

El consejo de administración de la anónima entrega -- enseguida a los delegados de la cooperativa las acciones de -- trabajo que se vuelven de la propiedad colectiva e inalienable de ésta última y convoca a una asamblea general de acciones de capital y acciones de trabajo a efecto de designar de entre -- los delegados de la cooperativa los que desempeñarán funciones administrativas en la sociedad anónima.

Cuando la participación obrera se crea durante el -- curso de existencia de una sociedad anónima, es deber del consejo de administración proceder, conjuntamente con el personal asalariado que consienta a prestar su ayuda para la realiza-- ción de la operación, a la transformación de ésta en sociedad de participación obrera y a la constitución de la cooperativa de mano de obra.

El consejo de administración de la sociedad anónima convoca a este efecto, poniendo a disposición de los accionistas en la sede social, durante quince días por lo menos, anteriores a la asamblea, los documentos que contengan el texto de las resoluciones que se someterán a su aprobación, en una asamblea general extraordinaria que, constituida de conformidad -- con lo dispuesto en el artículo 31 nuevo de la ley de 1867 en lo que consierne al cambio de forma, es decir, que exista el --

quorum legal de 3/4 partes del capital social y que estén presentes o representadas las 2/3 partes de los accionistas. Esta asamblea decide la transformación de la sociedad anónima ordinaria en sociedad anónima de participación obrera y la inclusión en el contrato social de todas las modificaciones que puedan existir a consecuencia de esta transformación, notablemente en lo que concierne a la creación y distribución de las acciones de trabajo, la nueva forma de administración, las -- nuevas condiciones para celebrar las asambleas generales, ordinarias y extraordinarias, en las cuales las acciones de trabajo, en lo futuro, estarán representadas, la nueva forma de repartir los beneficios sociales anuales y de liquidación. -- Los demás pasos son iguales a los que se siguen cuando la participación obrera se instituye en el acto de la constitución de la sociedad anónima.

Es importante notar aquí, que en ningún caso la --- creación y distribución de las acciones de trabajo a la cooperativa entraña las formalidades de verificación y aprobación -- impuestos por la ley de 1867 a los aportes en especie.

La sociedad anónima de participación obrera, en lo que toca a su funcionamiento, está sujeta a las reglas especiales aplicables a la sociedad anónima y a las reglas especiales aplicables a la sociedad cooperativa de mano de obra, ya -- que estas dos sociedades deben funcionar paralelamente. Las reglas especiales aplicables a la sociedad anónima conciernen: -- su administración; las asambleas generales de accionistas; y, --

la repartición de los beneficios sociales.

ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD ANONIMA

La sociedad anónima ordinaria es administrada por -- un consejo compuesto de tres miembros cuando menos y de doce -- cuando más, debiendo ser todos accionistas y propietarios del número de acciones que exijan los estatutos.

En la sociedad anónima de participación obrera, el -- consejo de administración debe comprender entre sus miembros a uno o más representantes de la cooperativa que no son personal^{mente} accionistas de la sociedad anónima. Estos representantes son elegidos, al igual que los administradores accionistas, -- por la asamblea general anual u ordinaria convocada extraordinariamente de los accionistas de la sociedad anónima y escogidos de entre los delegados que representan a la cooperativa en esa asamblea. Su número se fija por la proporción que exista -- entre las acciones de trabajo y las acciones de capital.

*Consecuentemente, si en la sociedad anónima hay --- 6,000 acciones de capital y 2,000 acciones de trabajo y el consejo de administración se compone de ocho miembros, este debe comprender seis accionistas de la sociedad anónima y dos delegados de la cooperativa, si el consejo se compone de cuatro -- miembros, deben ser tres accionistas de la sociedad anónima y un delegado de la cooperativa.

Siempre, dice el artículo 78 de la ley de 1867, que el consejo de administración se componga de tres miembros, mínimo previsto por la ley, debe haber cuando menos un represen-

tante de la sociedad de mano de obra.

Los representantes de la cooperativa son nombrados al mismo tiempo que los otros administradores, sometiéndose como estos últimos a los efectos de la renovación parcial y como ellos reelegibles; su cargo termina de pleno derecho al instante que dejan de trabajar en la empresa, ya que por este hecho dejan de ser miembros de la cooperativa.

En caso de que un representante de la cooperativa pierda o deje su puesto de administrador de la sociedad anónima en el curso de su ejercicio, el consejo de administración de esta, debe prever su reemplazo por un sucesor provisional que sea miembro de la cooperativa y reservar su ratificación para la asamblea general de accionistas.

Conviene observar que al contrario de los administradores accionistas de la sociedad anónima, los representantes de la cooperativa no tienen que depositar sus acciones en la caja social, ya que las acciones de trabajo no son de su propiedad personal y son inalienables.

Los estatutos de la sociedad anónima deben, entonces, desde su establecimiento o desde su modificación, contener todas las adaptaciones a este modo de administración y prever, dentro de lo legal, el número de puestos administrativos necesarios para admitir allí a los representantes de la cooperativa y su reemplazo en caso de cesación de sus funciones.

ASAMBLEAS GENERALES DE LA SOCIEDAD ANONIMA

Los estatutos de la sociedad anónima deben prever -

la admisión en las asambleas generales de toda clase de accionistas de la sociedad, los representantes de la cooperativa - al lado de los propietarios de acciones de capital.

El número de estos representantes se fija libremente por los estatutos, así lo especifica el artículo 76 de la Ley de 1867, y es de entre éstos que la asamblea general designa los que deben formar parte del consejo de administración de la anónima. En cuanto a los representantes o delegados en sí, son nombrados por los miembros de la cooperativa - reunidos en asamblea general, eligiéndolos de entre sus miembros.

El número de votos de que disponen los representantes o delegados de la cooperativa en las asambleas generales de la sociedad anónima es, según el artículo 76 de la Ley de 1867, proporcional al número de votos atribuidos a las acciones de capital representadas en cada asamblea.

Suponiendo que en una sociedad existen 5,000 acciones de capital y 2,000 acciones de trabajo, la proporción entre éstas es de $2/5$. Si en la asamblea general hay 4,000 acciones de capital representadas da derecho a 4,000 votos, entonces las acciones de trabajo tendrán derecho a $4,000 \times 2/5 = 1,600$ votos. Estos 1,600 votos se reparten entre los representantes de la cooperativa. Si éstos son cuatro, tendrán derecho a 400 votos cada uno. En caso de que haya votos sobrantes (por ejemplo, si el número de votos es de 1,402), éstos se distribuyen de uno en uno entre los miembros de la cooperativa

tiva hasta agotarse.

El acceso a las asambleas generales de propietarios de acciones de capital se rige por el derecho común en materia de sociedades anónimas y no se somete a ninguna disposición especial.

Para determinar el quorum necesario para celebrar la asamblea no se toman en cuenta las acciones de trabajo ya que éstas no forman parte del capital social, sólo las acciones de capital (no liberadas, liberadas y de goce) representativas de aportes en especie o en numerario que integran el capital social deben de tomarse en cuenta para la determinación del quorum necesario para que quede legalmente instaurada. En cuanto a la mayoría, ésta se determina teniendo en cuenta el número de votos acordados a las acciones de capital, presentes o representadas, aumentado por el número de votos de que dispongan como se explicó, las acciones de trabajo en persona de sus representantes.

Las asambleas ordinarias se rigen por el derecho común en materia de sociedades anónimas. En cuanto a las asambleas extraordinarias convocadas para modificar los estatutos existe una excepción ya que se establece que las asambleas generales de la sociedad anónima que deliberen sobre modificaciones a los estatutos, sobre la extensión de la duración de la sociedad o sobre la disolución anticipada no se constituyen legalmente si no están representadas las $3/4$ partes de las acciones de capital a menos que los estatutos establezcan un quorum

menos elevado. No hay, consecuentemente, asambleas generales de quorum reducido como en la sociedad anónima ordinaria, --- cuando se adopta un quorum no puede ser cambiado.

Cuando una decisión de la asamblea general entraña una modificación a los derechos de que gozan las acciones de trabajo, esta decisión no puede ser definitiva sino hasta que haya sido ratificada por una asamblea general de la cooperativa.

La asamblea general de la sociedad anónima no puede decidir sin más, la supresión de las acciones de trabajo ya que no sólo perdería su calidad de sociedad anónima de participación obrera sino que tendría que disolverse y liquidarse para satisfacer los derechos de las acciones de trabajo sobre el activo social.

REPARTICIÓN DE LOS BENEFICIOS DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA

Previamente a toda distribución de beneficios entre las acciones de trabajo y las acciones de capital, e independientemente de las deducciones previas que se tengan que hacer, se debe apartar una suma para la integración de la reserva legal cuya constitución debe ser efectuada de la misma manera que en la sociedad anónima ordinaria, tienen preferencia también los dueños de las acciones de capital sobre los beneficios distribuibles, otorgándoseles una suma correspondiente al interés del capital de conformidad con la tasa fijada por los estatutos. Esta preferencia es obligatoria ya que resulta de una estipulación formal del artículo 74 de la Ley de 1867.

Los estatutos deben, consecuentemente, fijar la taza del interés otorgado a las acciones de capital antes de toda distribución de beneficios.

A reserva de esta preferencia, las acciones de trabajo gozan de derechos idénticos a los de las acciones de capital, a menos que se establezcan, en beneficio de unos u otros algunas preferencias.

Nada se opone a que los estatutos prevean la constitución de fondos de previsión y de reservas extraordinarias - con preferencia sobre el pago de beneficios repartibles a las acciones de capital y de trabajo. Estas reservas pueden ser legalmente destinadas a la amortización de las acciones de capital o servir para completar el interés correspondiente a estas acciones, esta carga debe ser soportada por las acciones de trabajo.

FUNCIONAMIENTO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA DE MANO DE OBRA

La administración de la sociedad se efectúa de la manera estipulada en los estatutos, ya sea por una mesa directiva permanente o por un consejo de administración elegido y renovado bajo las condiciones fijadas en los estatutos.

Los miembros de la mesa directiva o del consejo de administración deben ser elegidos de entre los miembros de la cooperativa; su misión es menos extensa que la de los administradores de la sociedad anónima, están, por así decirlo, limitados a la convocación de las asambleas generales de la cooperativa y a la ejecución de las decisiones tomadas por éstas.

Igual que en la sociedad anónima, es a los miembros de la cooperativa reunidos en asamblea general que corresponde la dirección suprema de la sociedad, tomando las decisiones que la mesa directiva o el consejo de administración tenga que ejecutar o hacer ejecutar. Corresponde, entonces, a -- los estatutos fijar las reglas aplicables a la convocación, -- celebración y deliberación de las asambleas generales.

Las asambleas generales tienen por objeto:

1°. Elegir a los mandatarios encargados de representar a la cooperativa en las asambleas generales de la sociedad anónima, dentro de los cuales deben ser escogidos el o -- los representantes de la cooperativa que formarán parte del -- consejo de administración de la anónima;

2°. Nombrar a la mesa directiva o al consejo de administración encargado del manejo de la cooperativa que deben ser escogidos, lógicamente, de entre los miembros llamados a -- representar a la cooperativa en las asambleas generales de la anónima;

3°. Tomar las decisiones que exijan las circunstancias;

El quorum necesario para las asambleas generales es siempre de las 2/3 partes de los socios cualquiera que sea el objeto o la importancia de las decisiones a tomar. Sin embargo, cuando las decisiones a tomar son de carácter secundario o no entrañan el nombramiento de mandatarios para representar a la cooperativa en las asambleas generales de la sociedad --

anonima, ni modificaciones a los estatutos de la cooperativa, se puede estipular en los estatutos una segunda asamblea de quorum menos elevado o sin quorum obligatorio.

Las decisiones son tomadas por mayoría de votos de los miembros presentes, cada socio tiene tantos votos según las veces que su salario rebase el salario más bajo de los asalariados mayores de veintiun años, esto se establece con base en los cálculos fijados quince días antes de la asamblea. De esta forma, el salario más bajo forma la base para el cálculo de votos, habiendo socios que no tienen derecho más que a un voto mientras que otros tienen tantos votos según las veces que su salario comprende al salario mínimo. En caso de empate de votos, el voto del presidente de la asamblea puede ser de calidad si así se estipula.

Los estatutos deben reglamentar la constitución de la mesa directiva y especificar los atributos de la presidencia. Generalmente, el presidente de la mesa directiva o de su consejo de administración es designado como presidente de derecho y la asamblea designa los dos escrutadores y el secretario.

Se debe de llevar una lista de asistencia para justificar la obtención del quorum legal o estatutario, las deliberaciones de la asamblea se constituyen por las discusiones verbales inscritas en un registro especial y firmadas por todos los miembros de la mesa directiva o por aquellos que exijan los estatutos.

Los estatutos deben precisar sobre que puntos y bajo que condiciones podrán ser modificados por la asamblea general, ya sea por mayoría simple o por una mayoría más rigurosa.

Conviene observar que las decisiones de la asamblea general de la sociedad anónima que tengan por objeto afectar los derechos de las acciones de trabajo deben, para ser válidas, ser ratificadas por la asamblea general de la cooperativa. Esta asamblea especial de los miembros de la cooperativa debe satisfacer, para su validez, los requisitos de quorum y de mayoría de las asambleas convocadas para modificar los estatutos de la sociedad.

REPARTICION DE LOS BENEFICIOS PRODUCIDOS POR LAS ACCIONES DE TRABAJO

Los dividendos provenientes de las acciones de trabajo propiedad de la cooperativa deben ser repartidas entre los obreros y empleados que forman parte de la cooperativa -- conforme a las reglas fijadas por los estatutos y por las decisiones de las asambleas generales. Los estatutos deben contener, consecuentemente, las reglas a seguir para la repartición entre los socios de los beneficios provenientes de las acciones de trabajo. Se puede estipular que la repartición se haga a prorrata tomando en cuenta los salarios percibidos por cada uno de los socios o a prorrata por tiempo trabajado por cada uno de ellos. Se puede, legalmente, tener en cuenta la antigüedad en la empresa para acordar una participación mayor.-

Nada se opone a que una parte de los dividendos sean destinados a obras de previsión, asistencia o de ayuda a los sindicatos obreros.

AUMENTO Y REDUCCION DEL CAPITAL EN LA SOCIEDAD ANONIMA

Generalmente, los estatutos de la sociedad anónima estipulan que en caso de aumento o reducción del capital, el número de acciones de trabajo será aumentado o reducido, según el caso, de manera que siempre se mantenga la misma proporción que se adoptó originalmente.

DISOLUCION Y LIQUIDACION DE LA SOCIEDAD DE PARTICIPACION OBRERA

Todas las reglas a que está sujeta la disolución y liquidación de la sociedad anónima ordinaria son aplicables legalmente a la sociedad anónima de participación obrera, además la disolución de la sociedad anónima entraña siempre la disolución de la cooperativa.

La sociedad anónima de participación obrera podrá ser disuelta por las siguientes causas:

- 1a por expiración del término fijado en el contrato social;
- 2a por la extinción de la causa o la consumación del negocio;
- 3a por desacuerdo, ya sea entre los accionistas de capital o entre los accionistas de capital y la cooperativa o sus representantes y otros motivos legítimos;

- 4a por la pérdida de las 2/3 partes del capital social. Las acciones de trabajo, que no tienen ningún valor nominal y no contribuyen a la integración del capital social, no se toman en cuenta para la determinación de la pérdida del capital;
- 5a por la reducción a menos de siete socios en menos de un año. A este respecto, se debe considerar como un solo socio a la cooperativa ya que es la propietaria de todas las acciones de trabajo;
- 6a por quedar todas las acciones de capital en las manos de una sola persona;
- 7a por decisión de la asamblea general de acciones de capital y acciones de trabajo, sin que sea necesario la ratificación de esta decisión por una asamblea especial de los miembros de la cooperativa.

La ley es muda sobre la cuestión de saber si la disolución de la cooperativa acordada por una asamblea especial de sus miembros entraña la disolución de la sociedad anónima, el artículo 79 de la Ley de 1867 no dice que la disolución de aquella tenga una repercusión general en las dos sociedades. Difícilmente tomaría semejante decisión la cooperativa, en caso de conflicto entre los accionistas de capital y esta sociedad, correspondería a los tribunales decidir si la situación existente pudiera constituir un motivo suficientemente grave para entorpecer el funcionamiento de la sociedad y entrañar ya sea

La disolución de la anónima o solamente una liquidación parcial en lo que toca a los derechos de las acciones de trabajo sobre las bases previstas.

En todos los casos de disolución amistosa, la asamblea general de acciones de capital y de trabajo designa libremente el o los liquidadores sin ser obligatoria la inclusión de delegados de la cooperativa. En razón de los intereses de esta última, es preferible que sea representada cerca de los liquidadores ya sea con simples poderes de control o con poderes de liquidador.

El activo social neto no es repartido entre las acciones de capital y de trabajo sino hasta que se reembolsen totalmente las acciones de capital en la medida que éstas estén liberadas.

En principio las acciones de capital y las de trabajo gozan de los mismos derechos en la repartición, aunque los estatutos pueden acordar a unas u otras una preferencia.

DISOLUCION DE LA COOPERATIVA DE MANO DE OBRA

En vista de lo anterior, la disolución de la sociedad anónima entraña de pleno derecho la disolución de la cooperativa.

Una asamblea general de la cooperativa es convocada especialmente para el efecto de proceder a la repartición de la parte activa que resulta de las acciones de trabajo. Los antiguos socios que tengan derecho a esta repartición pueden ser autorizados por los estatutos para asistir a esta asamblea

con un número de votos igual al que tuvieron durante su último año de servicios.

La repartición de la parte relativa a las acciones de trabajo en la liquidación debe efectuarse, no solamente entre los socios, miembros de la cooperativa, sino también entre los antiguos socios que cuenten cuando menos con diez años de servicios consecutivos en los establecimientos de la sociedad o más o menos un tiempo de servicios, sin interrupción, igual a la mitad de la duración de la sociedad y que haya dejado la sociedad por causa de enfermedad o vejez.

Estos antiguos socios no participan en la repartición más que por $\frac{9}{10}$, $\frac{8}{10}$, $\frac{7}{10}$ etc., de la parte correspondiente al tiempo que prestaron sus servicios según hayan dejado de prestar sus servicios después de un año, dos años, tres años, etc. de suerte que sufren, sobre la parte a que tienen derecho en el haber social como miembros de la cooperativa, una reducción de $\frac{1}{10}$ por cada año transcurrido desde que dejaron la sociedad.

La ley no reglamenta las condiciones bajo las cuales debe efectuarse la repartición de los beneficios. Es a los estatutos de la cooperativa que corresponde hacer la determinación a no ser que éstos dejen esta tarea a la asamblea general de repartición. En silencio de los estatutos, esta asamblea es la única competente al respecto. La repartición puede ser hecha, ya sea tomando en cuenta el tiempo efectivo que hayan prestado sus servicios los derecho-habientes, ya sea tomando en --

cuenta el monto de los salarios y beneficios o tomando en cuenta ambas cosas a la vez.

No debe ser aceptada ninguna reclamación con posterioridad a la aprobación, por parte de la asamblea general de la cooperativa, de la repartición. A falta de estipulación en los estatutos, la asamblea debe decidir que se hace con las sumas que no son reclamadas por derecho-habientes después de un tiempo determinado y después también de haber sido notificados en su último domicilio, y si, específicamente, deben ser repartidas entre los socios y antiguos socios que si se presentaron. (101)

La doctrina francesa ha criticado severamente los numerosos errores e imprecisiones de esta ley y ha puesto de relieve la escasa trascendencia práctica de las acciones de trabajo, hasta el punto que diez años después de la publicación de aquella, no existían en toda Francia más que seis sociedades de participación obrera que funcionara efectivamente. (102)

ITALIA

En cuanto a las acciones de trabajo, el Artículo --- 2349 dice: "en caso de una asignación extraordinaria de utilidades a los trabajadores dependientes de una Sociedad, pueden emitirse, en una suma correspondiente a dicha utilidad, una categoría especial de acciones que se asignarán individualmente a los trabajadores, conforme a normas especiales en cuanto a la forma, al modo de transmisión u a los derechos frente a los demás accionistas. El Capital Social debe ser aumentado en una medida correspondiente".

Del examen de disposición se desprende:

a) Que las acciones de trabajo deben ser instituidas por una asignación extraordinaria de utilidad a los asalariados de la Sociedad. Si se pregunta: ¿Quién hará tal asignación", evidentemente la Asamblea General y no el Consejo de Administración, no pudiendo interpretarse del texto que se trate de una designación, a favor de los trabajadores, de utilidades que corresponda a los demás accionistas.

b) La asignación extraordinaria de utilidades debe ser transformada en Capital Social; en otros términos, la Asamblea debe deliberar el aumento mediante la transformación en Capital, de acuerdo con el Artículo 2442, de la parte de la reserva extraordinaria destinada a formar el monto de las acciones de trabajo que se distribuirán entre los trabajadores.

c) Es claro que, al llevar a cabo esto, los accionistas deben no sólo renunciar en todo o en parte a la reserva ex

traordinaria de que son propietarios, o a una parte de los dividendos del último ejercicio, y más aún, consentir en hacer participes a los trabajadores en las utilidades de los ejercicios futuros, previa la transformación de la reserva en capital que será hecha no en el interés de los accionistas, como lo prevé el Artículo 2442, sino en el interés de terceros, extraños a la sociedad (trabajadores).

Las acciones de trabajo, por lo tanto no pueden ser creadas por un acto de liberalidad de los accionistas. Los nuevos accionistas, cualesquiera que sea el tratamiento a ellos acordado, serán titulares de acciones de capital.

La dificultad que reviste entregar las acciones de trabajo individualmente a los trabajadores es que los empleados de una empresa son una masa flotante, un día pueden ser cien y en seis meses quinientos o más. Esto puede crear una situación de consecuencias peligrosas para la sociedad.

El Artículo 3249 no habla del derecho de voto, es a la Asamblea General a la que toca determinar los derechos de los trabajadores accionistas frente a los demás accionistas. Sin embargo, si se les niega, se convierten las acciones de trabajo en simples bonos de participación. (103)

OTROS

NUEVA ZELANDIA

Nueva Zelanda fue el primer país de la Comunidad Británica que se preocupó en dar forma legal a la participación de utilidades. Harry Valder y un grupo de progresistas lograron que en 1924 se pasara al Parlamento lo que se llamó The Companies Empowering Bill que, después de su aprobación, se convirtió en el artículo 59 del Companies Act de 1933.

Valder ideó un sistema cuyos objetivos principales son colocar al factor trabajo en lugar adecuado con respecto al capital y obtener que ambos se unan en una participación ventajosa, tanto para capitalistas y trabajadores, como para la armonía social en general.

Los principios fundamentales del plan Valder son -- los siguientes:

Los inversionistas reciben, por su capital, una ganancia limitada. Esto es, un interés acumulativo determinado que varía según los riesgos que afronte la empresa.

Los empleados reciben, en virtud de sus servicios y en proporción a ellos "acciones de trabajo" sin valor nominal ni valor capital e inalienables. Estas acciones de trabajo -- convierten a sus poseedores en copropietarios de la empresa, con derecho a voto en las asambleas y a participación en las ganancias. Se pueden otorgar acciones de trabajo a algunos o a todos los empleados y se cancelan automáticamente cuando cesa el empleo.

Las utilidades de la industria deben ser distribuidas de la siguiente manera:

Una remuneración mínima por los servicios personales (sueldos y salarios) y un limitado interés predeterminado para el pago del capital. El resto de las utilidades, después de una "adecuada asignación" a las reservas, debe ser dividido entre los trabajadores por medio de acciones de trabajo.

Para el trabajador, el plan previene participación en las utilidades y en el control de la industria y, para el capital, limitación a su remuneración y disminución de su poder autocrático. (104)

COMENTARIO

Es interesante notar que de los países mencionados en este capítulo, en los que operan las acciones de trabajo - son países industrializados o de plano, super potencias económicas; resulta igualmente interesante que en una gran parte - de los países subdesarrollados mencionados, la participación de utilidades o no existe o existe solo en las leyes sin tener aplicación práctica alguna. En los países en que sí tiene aplicación, no la tiene en la medida que sería verdaderamente equitativa, es decir, funciona de manera deficiente.

CAPITULO CUARTO

LAS ACCIONES EN GENERAL

- A. CONCEPTO
- B. LA ACCION COMO TITULOVALOR
- C. CARACTERES DE LAS ACCIONES
- D. LAS ACCIONES DOCUMENTOS REPRESENTATIVOS
DE LOS APORTES AL CAPITAL SOCIAL

En este capítulo se hará un breve estudio de las acciones en general ya que será imposible hacerlo a fondo, debido a lo extenso del tema y no vendría al caso.

Para establecer un concepto de lo que son las acciones, Ripert nos dice que "la palabra acción tiene un doble -- sentido, designa el derecho del socio en una sociedad de capitales y se opone al interés de las sociedades de personas; - designa igualmente el título que no solamente comprueba sino- que representa el derecho. El hecho de ser necesaria la posesión del título para el ejercicio del derecho explica la confusión. Por otra parte es voluntario, pues el título ha sido- creado para conferir al derecho un carácter particular". (105)

Garrigues dice, que "la acción ofrece un aspecto documental de extraordinaria importancia, comprensivo de todas- aquellas cuestiones referentes al título que representa gráficamente la participación patrimonial del socio, acredita la - pertenencia de éste a la colectividad social y le legitima para el ejercicio de los derechos integrantes de la condición - de accionista. La incorporación material de la acción, como - parte del capital social y como conjunto de derechos, a un documento o título apto para circular y transmitir esos dere-- chos es una exigencia inexcusable del tráfico moderno y acaso haya sido la circunstancia que más eficazmente contribuyó a - la expansión de la sociedad anónima". (106)

Montellá dice, "en el Estatuto se consigna que el - capital social estará representado por X número de acciones, -

de valor X cada una. Casi siempre se usa la locución "acciones", generalmente usada también por todos los códigos mercantiles. Pero sobre todo conviene, ante la uniformidad que ofrecen en las grandes compañías que las han emitido, los títulos acciones ...responden al doble concepto de parte poseída en el capital de una compañía y a la vez título que constata la posesión de esta parte, ... Son pues, las acciones, títulos transmisibles que representan las fracciones o partes en que está dividido el capital social, y que confieren a sus poseedores iguales derechos sobre los beneficios sociales, así como también responder por igual de las pérdidas que se ocasionen". (107)

Para Mantilla Molina, "los derechos de los socios de la anónima están incorporados en el documento llamado "acción", sin el cual no pueden ejercerse, y mediante cuya negociación pueden transmitirse fácilmente. Las obligaciones, que eventualmente, pueden ligar a los socios, están también en íntima conexión con el mencionado documento, que resulta así el punto central en el estudio del status del socio en la sociedad anónima". (108)

Fisher señala, tres acepciones para el término "acción":- en primer lugar, la acción es una parte alícuota del capital social de una sociedad anónima o en comandita por acciones; en segundo lugar, designa el derecho que tiene el socio a dicha porción de capital, es decir, el derecho que corresponde a la aportación del socio; y en tercer lugar, "acción" es el título representativo del derecho del socio, de -

su "status" como miembro de la corporación. Esto es: la acción puede ser considerada "bajo el triple aspecto de parte del capital, de complejo unitario de derechos y de título de crédito o documento representativo de la cuota social". (109)

La Enciclopedia Jurídica Omeba dice que la acción -- es, "el título de crédito que representa un aporte determinado en una sociedad intuitu rei, y al mismo tiempo certifica la -- condición de socio accionista del titular legitimado". (110)

Para Viramontes, "Las acciones corresponden a los -- títulos atributivos de calidad jurídica, esto es, son documentos cuya función primordial consiste en atribuir a sus tenedores legítimos la condición de socio; y como consecuencia de -- ello, confieren igualmente derechos varios, ya fundamentalmente en el orden económico, tales como participar en el capital -- y en las utilidades de la sociedad, ya en otros órdenes estrictamente sociales, como asistir a las asambleas, votar por sí o por mandatario, velar por el cumplimiento del pacto social, -- etc.

Representan además las acciones una parte del capital social, como que se dan a los socios en cuanto éstos suscriben el capital social". (111)

En resumen Mantilla Molina dice, "la acción es un título privado, emitido en serie o genérico, que no admite duplicados, definitivo, principal, que puede asumir la forma de unitario o de múltiple, incompleto, causal, que puede asumir las formas de nominativo o al portador, título de participación o --

de contenido corporativo y mercantil". (112)

LA ACCION COMO TITULO VALOR

Las acciones emitidas por las sociedades anónimas -- son títulos de crédito porque poseen todos y cada uno de los elementos que configuran a tales documentos. Por otra parte, -- la Ley General de Sociedades Mercantiles les atribuye expresamente ese carácter en los siguientes términos: "Las acciones -- en que se divide el capital social de una sociedad anónima, es -- tán representadas por títulos que servirán para acreditar y -- transmitir la calidad y los derechos de socio y se registrarán por -- las disposiciones relativas a valores literales en lo que sea -- compatible con su naturaleza y no esté modificado por la pre -- sente Ley". (113)

La doctrina y la jurisprudencia han reconocido en -- forma unánime a las acciones como títulos valores.

Esta característica concuerda con la función económi -- ca propia de las acciones, destinadas a posibilitar la circula -- ción de la participación social. La función económica de la so -- ciedad anónima por acciones, justamente se relaciona con la mo -- vilización de economías de varias aportaciones para la realiza -- ción de empresas que superan las fuerzas económicas individua -- les. Esta función presupone, por un lado, la responsabilidad -- limitada del socio, y por otro lado, la división del capital -- social en acciones, o sea en títulos circulables. La possibili -- dad de un cambio en las personas de los socios independiente -- mente de una alteración en el contrato de sociedad y la facili -- dad de este cambio, en vista de que la participación social se

incorpora en el título, hace posible el cumplimiento de la función económica propia de la sociedad. La posibilidad y la facilidad de la circulación de la participación social constituye el requisito necesario para recoger los recursos económicos de numerosos individuos, puesto que es más fácil conseguir inversionistas si éstos tienen la seguridad de poder encontrar --- quien los sustituya en caso necesario.

En cuanto a la participación en una sociedad anónima, la exigencia de facilitar la circulación explica la división de su capital en acciones, o sea, en títulos sujetos a los principios fundamentales propios de los títulos valores.

En realidad, las acciones no confieren a su titular un crédito, sino con más precisión, una posición o status de socio, del cual a su vez, derivan una serie de derechos y facultades distintas y hasta de obligaciones, como son las relativas al pago de exhibiciones en las acciones eventualmente no liberadas. Estas obligaciones afectan a los titulares sucesivos de la acción, por eso se habla de títulos de participación.

A este respecto Ascarelli dice: "A mi modo de ver, la acción se refiere a la posición de accionista; no directamente a los diversos derechos patrimoniales o extrapatrimoniales del accionista, pues estos derivan de la posición de socio - y a veces derivan de ella, comprobados que sean los presupuestos ulteriores. Algunos de ellos hasta pueden (como en el relativo a -- los beneficios) ser objeto de circulación independiente (como -- los cupones). Además, de la posición de accionista derivan has-

ta obligaciones (en cuanto al pago de las acciones), que también perduran, independientemente de la titularidad de la acción (por ejemplo, en caso de venta de la acción no liberada, el vendedor queda responsable de su pago).

De este modo se evidencia la importancia de considerar la posición de socio diversamente de los derechos (facultades, obligaciones) que de ella se derivan, y de sostener -- que la acción se vincula con la posición de socio". (114)

Distingue Ascarelli entre "posición" y "calidad" de socio diciendo, "la acción precisamente declara la posición de socio; las eventuales calidades de las acciones (por ejemplo: acciones preferentes) corresponden a una calificación en la posición de socio (por ejemplo: accionistas preferentes); -- la declaración derivada de la acción se refiere tanto a la posición de socio como a las eventuales calidades de esta". --- (115)

Las acciones son verdaderos títulosvalores, como ha quedado expuesto; se trata pues, de documentos que presumen -- la existencia de los derechos literales, patrimoniales, corporativos y autónomos que en ellos se consignan; y en función -- de la incorporación del derecho en el título, este resulta necesario para exigir los expresados derechos.

Se rigen las acciones por la Ley General de Sociedades Mercantiles, como ley especial, y de un modo general en -- cuanto no vaya en contradicción con la misma, por la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; eventualmente tar---

bién, las acciones se rigen por otras leyes especiales mercantiles aplicables a dichos títulos.

CARACTERES DE LAS ACCIONES

Las acciones tienen las siguientes características:

- 1.- Son, como ya se dijo, titulovalor;
- 2.- Desde el punto de vista de su circulación, pueden expedirse en forma nominativa o al portador; (116)
- 3.- Llevan adheridos cupones, los que sirven para exigir a -- cambio de cada uno de ellos, el dividendo correspondiente a cada ejercicio social, por lo que, cada cupón se des--- prende de la acción para hacerse efectivo. El cupón pues, no representa capital, sino derecho accesorio a las utilidades con arreglo a cada balance posterior al ejercicio social, por lo demás pueden ser expedidos nominativamente o al portador independientemente de que la acción sea de una y otra manera; (117)
- 4.- Son documentos negociables; (118)
- 5.- Son portadores del derecho literal que en ellos se consignan; (119)
- 6.- Son partes alcuotas del capital social, en el sentido -- que la ley establece que este debe estar representado por acciones, todas de igual valor. (120)
- 7.- Representan la participación individual de sus tenedores en la constitución del capital de la sociedad;
- 8.- La exposición de Motivos de la Ley General de Sociedades Mercantiles explica la fundamentación de su artículo 113, esto es, la existencia de la doble categoría de acciones: ordinarias frente a las de voto limitado o privilegiadas.

La Exposición en el párrafo relativo explica que la existencia de esta doble categoría de acciones, concretamente las de voto limitado o privilegiadas, es el reconocer que para muchas personas el voto no exterioriza el propósito de intervenir en la administración sino únicamente el deseo de formar parte de una sociedad, suscribiendo capital con el auténtico carácter de inversionistas, la existencia de esta doble categoría de acciones es el deseo de proteger, en dichas personas, - la seguridad de su inversión y el máximo de ventajas de orden económico y político.

Así, los tenedores de acciones ordinarias, de acuerdo con lo previsto en el artículo 113 de la Ley son los únicos que pueden constituirse en asamblea ordinaria, de donde se infiere (artículo 118 de la Ley) que los tenedores de esta categoría de acciones son los únicos que pueden concurrir a la administración.

Los accionistas de voto limitado o privilegiadas se llaman así porque solamente pueden asistir a ciertas asambleas de carácter extraordinario. Gozan de tres privilegios de carácter económico y uno político, que son:

- A.- Un dividendo del 5% acumulativo o preferente;
- B.- Pueden pactarse un dividendo mayor que el correspondiente a los accionistas ordinarios;
- C.- En caso de disolución se les reembolsa anticipadamente.

El beneficio de carácter político consiste en que -- los tenedores de estas acciones gozan de los beneficios inhe--

rentes a las minorías consistentes en oponerse a las decisiones de las asambleas a que no asisten, revisar la contabilidad e impugnar los balances anuales. (121)

9.- Dentro de cada categoría, atribuyen a sus tenedores legítimos e iguales derechos y obligaciones; (122)

10.- Son de igual valor en principio, pero cuando se establecen varias categorías, puede determinarse que sólo dentro de cada categoría serán iguales las acciones, no así las de una con respecto a las de otra categoría; (123)

11.- Dan derecho a voto, tratándose de las acciones de única serie y lo dan en todas las asambleas, sin distinción; pero si se trata de acciones de categoría privilegiada, que se llaman también de voto limitado, esto mismo sugiere que sólo darán derecho a voto a sus tenedores en las asambleas especiales y en las extraordinarias, pero no en las ordinarias; darán derecho a voto en todas las asambleas, las acciones de carácter común u ordinario, en caso de haber varias categorías de acciones; (124)

12.- Las acciones son en principio indivisibles, en el sentido de que no es factible que una acción pertenezca a diversas personas o que se divida o fraccione su valor con implicación del fraccionamiento de derechos y obligaciones; pero en cambio, la acción puede tener varios propietarios mancomunados, en cuyo caso se aplican las reglas generales de la Ley sobre la copropiedad; para ejercitar los derechos que atribuye, se designa un representante común por los --

condóminos, que en caso de discrepancia elegirá la autoridad judicial, la sociedad por su parte, reconoce al representante común como a la persona con quien ha de entenderse en cuanto a la acción respecta, incluso para el ejercicio del derecho de voto y del reparto de utilidades, aplicación del capital, reembolso, etc. y lo mismo en orden a obligaciones a cargo de los titulares de la acción. Entre los condóminos de una acción por lo demás, funciona el derecho del tanto y pueden enajenar sus derechos o gravarlos siguiendo las reglas generales de la copropiedad; cada copropietario tendrá, con respecto a los demás de su especie, un derecho proporcional a su interés económico en la acción. (125)

Confiriendo las acciones, como se ha dicho, derechos literales, se ha establecido en la ley cada uno de los requisitos formales constitutivos del título de crédito acción, en ausencia de los cuales y salvo que la ley los presuma expresamente, no habrá título, no habrá acción ni derecho alguno. (126)

Las acciones ordinarias confieren a su titular los siguientes derechos y obligaciones:

DERECHOS:- A. Corporativos: derecho a recibir el título de la acción; derecho a la gestión de los negocios sociales mediante acceso a los documentos sociales, presencia y voto en las asambleas generales, elección de consejeros y comisarios, provocación de la reunión de asambleas generales; y, ejercicio de las acciones de interés colectivo.

PATRIMONIALES: Derecho al dividendo; derecho a la cuota de li-

quidación en caso de disolución parcial o total de la sociedad.

OBLIGACIONES: A. Corporativas: obligación de aceptar las clausu las de los estatutos sociales; y, obligación de hacerse repre-- sentar por un titular único si se es copropietario de acciones.

PATRIMONIALES: Obligación de pagar la aportación debida; y, o-- bligación de participar en las pérdidas de la sociedad hasta el límite de la aportación. (127)

LAS ACCIONES, DOCUMENTOS REPRESENTATIVOS DE LOS APORTES AL CAPITAL SOCIAL

Los principios que rigen al capital social poseen -- consecuencias sobre el régimen jurídico de las acciones en que aquél está representado. Las más importantes son las siguientes:

Características de las acciones, derivadas del principio de -- unidad. Si el capital es uno e indiviso y está representado -- por la masa de acciones, es necesario concluir que la totali-- dad del capital social está representado por la totalidad de -- la masa de acciones. (128) Por consiguiente: Las acciones son-- siempre partes representativas del capital social; las accio-- nes en tesorería, es decir, las que no han sido objeto de sus-- cripción y pago, carecen de uno de los elementos esenciales de la acción y si mucho pueden ser consideradas como acciones en-- potencia; las acciones de goce se encuentran en la alternativa de ser o no acciones, según representen o no partes del capi-- tal social. (129)

Características de las acciones, derivadas del principio de de-- terminación. Si por una parte, el capital social debe estar ex-- presado en una cifra en dinero, y si por otra, la masa de ac-- ciones es representativa del propio capital, necesariamente ca-- da acción representa una porción del capital social expresada-- en una cifra en dinero. Esta representación es lo que se deno-- mina el valor nominal de la acción. (130)

Características de las acciones, derivadas del principio de ca

pital mínimo. La sociedad anónima no puede tener un capital social inferior al mínimo legal, consecuentemente, sean las que fueren las pérdidas de capital sufridas por la sociedad, las acciones representan siempre partes alcuotas del capital mínimo. Si la sociedad se constituye con el capital mínimo de \$25,000.00 que la Ley fija, y si por alguna razón pierde los terceras partes del mismo, está obligada a reponer la pérdida o proceder a su disolución. No existe, por lo tanto, la posibilidad de que la sociedad pierda la totalidad del capital puesto que las acciones constituyen siempre partes del capital mínimo.

Si la sociedad amortiza todas sus acciones y en su lugar emite acciones de goce, estas últimas representarán partes alcuotas del capital mínimo. En este caso serán títulos representativos del capital y, en consecuencia, auténticas y verdaderas acciones. (131)

Características de las acciones, derivadas del principio de realidad. Si por una parte, el capital social constituye un acervo de bienes y derechos auténticos y efectivos; y por otra parte, la masa de acciones lo representa, Estas constituyen títulos representativos de un valor pecunario igualmente real u genuino. El título que no representa un valor pecunario no es, en rigor, acción. (132)

Características de las acciones, derivadas del principio de intangibilidad. Puesto que el capital social es intangible, el derecho que la acción incorpora sobre el mismo no se traduce

ce en una facultad de disposición incondicional del acervo relativo. La disposición de capital, por parte del socio, queda condicionada al cumplimiento de toda una secuela de requisitos instaurados específicamente por la Ley, tanto para el caso de disolución total como para el de disolución parcial. En la sociedad anónima de capital variable el derecho del socio a la disposición del capital durante la vida de la misma, aún cuando más fácil puede ejercerse sin el cumplimiento de ciertos requisitos mínimos por parte del titular y de la propia sociedad. (133)

Ya vistas, de manera somera, las principales características de las acciones, en el siguiente capítulo se estudiarán las acciones de trabajo para determinar si estas últimas se pueden considerar como verdaderas acciones.

LAS ACCIONES DE TRABAJO EN MEXICO

A.- NATURALEZA JURIDICA

B.- LA CALIDAD DE SOCIO Y EL DERECHO DE VOTO

C.- EMISION, FINALIDAD Y TITULARES

D.- FORMA, INALIENABILIDAD Y VALOR

E.- CONSIDERACIONES SOBRE LAS ACCIONES DE TRABAJO

NATURALEZA JURIDICA

En el derecho mexicano, las acciones de trabajo están consideradas en el artículo 114 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que preceptúa que "cuando así lo prevenga el contrato social podrán emitirse en favor de las personas que presten sus servicios a la sociedad, acciones especiales en las que figuran las normas respecto a la forma, valor, inalienabilidad y demás condiciones particulares que les correspondan".

La exposición de Motivos de la mencionada ley aclara que las acciones especiales son las llamadas "acciones de trabajo".

La exposición de Motivos al referirse a las mismas, afirma que no pueden considerarse como representativas de capital ya que el artículo 11 de la misma ley dice que el capital social de una sociedad anónima se divide en acciones y la doctrina coincide, en general, en considerar que las acciones de trabajo no son propiamente acciones, entre otras razones, porque no representan una parte del capital social, sin que sea posible admitir, como lo sostiene Henri Mouret, que el trabajo es un bien con estimación económica, lo que no es discutible; la dificultad de esta tesis es que desconoce el sentido real del concepto de aportación de la sociedad anónima. (134)

Como ya se dijo, la doctrina considera, en general, que las acciones de trabajo no se pueden considerar como acciones. A este efecto León Estardón compara a las acciones de tra

bajo con lo que él llama acciones beneficiarias, es decir, que sólo dan derecho a una participación en los beneficios de la - sociedad sin dar más derechos, por lo que no se les puede con- siderar propiamente como acciones. (135)

Montella dice que las acciones de trabajo contradicen el principio de que nadie puede ser accionista sin haber - contribuido efectivamente a la formación del capital social. - (136)

Thaller dice que en realidad "no son verdaderas acciones". (137) Garrigues estima que "las acciones industriales representativas de trabajo... contradicen la esencia de la acción como parte del capital... rigurosamente, no pueden formar parte del capital social". (138) Ascarelli opina que estas acciones (que él llama industriales) podrán ser títulos de crédito para participar en los beneficios de la sociedad, eventualmente prometidos para quien ha conferido la propia actividad, pero no incorporan el estado de socio ni representan una parte del capital social. (139) Vivante, por último dice que "estas - acciones podrán tenerse en cuenta para la distribución de los - beneficios; pero no para la formación del capital". (140)

En la doctrina mexicana las acciones de trabajo tampoco se consideran como acciones. Viramontes dice "evidentemente que la denominación de "acciones" usada por la ley, en este caso, no deja de ser inadecuada, porque en rigor se confunde - con la categoría de las acciones propiamente dichas; y en cambio, es evidente que las acciones de trabajo nunca podrían re-

presentar capital, ni atribuir por ende la calidad de socio, - ni podrian ser negociables, ni darian derecho a voto, ni a figurar en los puestos administrativos, etc.". (141)

Muñoz opina que "estos accionistas no tienen derecho alguno al capital, por eso las llamadas acciones de trabajo no son propiamente acciones, sino titulos que confieren derecho a sus tenedores de participar en las utilidades de las sociedades". (142)

Cervantes Ahumada, por su parte, opina que "desde el punto de vista juridico, podemos afirmar que las llamadas acciones de trabajo no son acciones, porque no representan parte alguna del capital social...". (143)

Por último, Mantilla Molina considera que "las llamadas acciones de trabajo no son propiamente acciones, puesto -- que no corresponden a una parte del capital social; el artículo 114, que habla de acciones en favor de los trabajadores de la negociación, contradice al artículo 111, del cual resulta - que las acciones son divisiones del capital social; además, el artículo 114 prevé la posibilidad de que estas pseudoacciones - sean inalienables; " ya sabemos que una nota distintiva de las acciones es su negociabilidad, claramente incompatible con la inalienabilidad. Las mal llamadas acciones de trabajo son titulos de participación en las utilidades sociales, pero no, técnicamente, acciones". (144)

Los argumentos más importantes se pueden resumir de la siguiente manera:

1) Las acciones son, por definición, partes del capital social (art. 111 L.G.S.M.). El capital social se integra por aportaciones en dinero (art. 89 fr. III) o en bienes distintos del dinero (art. 89 fr. IV); pero tangibles, corporales, en cuanto han de estar íntegramente aportados (art. 89 fr. IV) y pueden ser objeto de valoración (art. 100 fr. II); sus aportaciones han de protocolizarse (art. 95), han de determinarse en el programa (art. 93), sufren oscilaciones de valor (art. 141). El trabajo no reúne ninguna de estas características, y no puede ser aportado a la sociedad como capital.

2) Las acciones de trabajo son retribuidas o por el trabajo que se realiza de período a período o por la promesa de trabajos futuros. Si ocurre lo primero, la prestación se agota año por año y no es capital; si ocurre lo segundo, se violaría el principio de la íntegra y previa aportación de las aportaciones no en numerario. (145)

3) Cada accionista participa en la sociedad en la medida de su participación en el capital. La falta de participación quita aquel carácter.

Por lo anterior, puede decirse que las mal llamadas acciones de trabajo, son títulos valores que acreditan la participación de sus titulares en los beneficios de la sociedad, pero no pueden considerarse como acciones debido a los argumentos presentados. Estas deberían de llamarse bonos o certificados de trabajo, para evitar confusiones innecesarias.

La única forma en que las acciones de trabajo puedan considerarse como verdaderas acciones, es la que prevé el derecho italiano, que las estructura de un modo diferente; se emiten en caso de una asignación extraordinaria de utilidades a los trabajadores con un aumento correlativo del capital, lo cual las configura indudablemente, como acciones.

LA CALIDAD DE SOCIO Y EL DERECHO DE VOTO

Va establecido que las acciones de trabajo no forman parte del capital social queda el problema de que si los titulares de estas pueden ser considerados como socios. El problema se puede plantear de la siguiente manera: si la acción representa el puesto de socio no hay ningún inconveniente lógico para que esos puestos de socio se atribuyan sin que haya una contrapartida del capital social. Esta es la situación en las sociedades de personas; junto a los socios capitalistas existen socios industriales, siendo tan socio unos como los otros. Entonces, se puede concebir que haya socios que aporten capital y socios que aporten trabajo, ambos titulares de acciones de capital. Si esta es una posibilidad lógica, no se realiza, sin embargo, en el derecho mexicano. Para que los tenedores de las acciones de trabajo puedan ser considerados como auténticos socios, indudablemente deben tener los derechos de los socios, cuando menos en todo lo que no repercute sobre el capital social. Tomar parte en la vida social es derecho inherente a la calidad de socio, así como integrar los órganos sociales. Este derecho, en las sociedades anónimas, se manifiestan en la integración de la asamblea de accionistas. El derecho mexicano no reconoce la posibilidad de que la asamblea de accionistas se integre con personas que no hayan hecho aportaciones de capital. El artículo 189 dice: "Para que una asamblea ordinaria se considere legalmente reunida, deberá estar representada, -- por lo menos, la mitad del capital social, y las resoluciones-

sólo serán válidas cuando se tomen por mayoría de los votos -- presentes". Para integrar la asamblea y para votar únicamente se toma en cuenta el capital social. El artículo 190 añade: -- "Salvo que en el contrato social se fije una mayoría más elevada, en las asambleas extraordinarias deberán estar representadas, por lo menos, las tres cuartas partes del capital y las resoluciones se tomarán por el voto de las acciones que representen la mitad del capital social". Solo las acciones que representan el capital social se toman en cuenta para el quórum y para la votación. El voto que se pretendiera dar a las acciones de trabajo no tendría influencia; votaran como fuese no influirían en las resoluciones tomadas en las asambleas. De esta manera, las acciones de trabajo no sirven para determinar el quórum de una asamblea, ni sirven para determinar una votación; entonces el derecho inherente a la calidad de socio no se da en éstas ya que no otorgan el puesto de socio.

Las acciones de trabajo atribuyen una participación en los beneficios de la sociedad como la pueden atribuir otros títulos como, por ejemplo, los bonos de fundador; sin ser esta razón suficiente para considerar a sus titulares como socios. -

(146)

Para Mantilla Molina, la figura jurídica que más se aproxima a esta situación es la de asociado en participación -- una que se trata de títulos emitidos por la sociedad en favor de personas que sin ser socios y sin poder intervenir en la -- marcha de la sociedad, sí tienen derecho a una parte alcuota-

de las ganancias de la sociedad. (147)

EMISION, FINALIDAD Y TITULARES

Las acciones de trabajo pueden emitirse cuando asl - lo prevenga el contrato social, lo que subordina su existencia a la previa constancia en los estatutos sociales de una cláusula que lo permita, aunque ya la participación de los trabajadores en las utilidades es obligatoria, jamás se podrá obligar a una sociedad a emitir acciones de trabajo, si no está prevista la hipótesis en los estatutos.

La emisión es, pues, una facultad potestativa de las sociedades anónimas, que pueden incluir o no en sus estatutos, la posibilidad de emitir acciones de trabajo según lo crean -- conveniente. Lógicamente, se puede incluir en los estatutos la posibilidad de emitir estas acciones al tiempo de la constitución de la sociedad o posteriormente por una reforma a la es--critura constitutiva ya que nada lo prohíbe.

Su finalidad es la de retribuir a los empleados de - la sociedad anónima e interesarlos en la marcha de la sociedad a través de una participación en los beneficios. El carácter - social de estas acciones de trabajo, queda claramente establecido en la Exposición de Motivos de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que dice: "Al aceptar las acciones de trabajo dejando plena autonomía a los estatutos para la determinación de su régimen jurídico, el Gobierno no ha querido prejuzgar si esas acciones de trabajo ofrecen el mejor procedimiento para - cumplir los incisos VI y IX del artículo 123 Constitucio-

nal, en cuanto establecen que en toda empresa agrícola, comercial, mercantil, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades. Por prevención expresa de la Constitución toca a las comisiones especiales que se formarán en cada municipio y, en su defecto, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje fijar dicha participación. La Ley se ha limitado por ese motivo a ofrecer esquemáticamente la posibilidad, que era preciso consignar, supuesto -- que implica una restricción al principio de que toda acción debe ser representación de una parte del capital, de que actúen como socios personas que no hayan hecho una aportación inicial de cosas, siempre que presten trabajo o servicios a la compañía en el curso de su existencia jurídica".

La exposición de Motivos arriba transcrita señala -- claramente que la Ley ofrece las acciones de trabajo como una posibilidad esquemática para resolver el problema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, cuestión esta última que ha quedado ya resuelta en forma definitiva, como quedó demostrado en el segundo capítulo.

Del texto legal se desprende que estas acciones sólo pueden emitirse en favor del personal de la empresa en su concepto más amplio, es decir, no sólo en favor de los trabajadores en sentido restringido, sino de todos los que colaboran en la empresa, con exclusión de los que pueden considerarse comprendidos dentro del concepto de principal en sentido concreto, es decir, de aquellos que de hecho ejercen el poder de man

do y dirección, y a quienes en última instancia les es debida la obediencia y subordinación. Por consiguiente, los gerentes, personal de confianza, alto personal técnico, etc, quedarán comprendidos dentro de aquél.

A semejanza del derecho francés, la emisión de las acciones de trabajo puede hacerse a favor no sólo de personas determinadas, sino a nombre de la colectividad de los trabajadores (sindicato, cooperativa, asociación profesional).

FORMA, INALIENABILIDAD Y VALOR

En cuanto a la forma que deban tener las acciones de trabajo, la Ley no dice nada y como en todos los demás detalles, según manifestación expresa de la Exposición de Motivos, se remite a la libre determinación de la empresa.

La legislación francesa, en la cual seguramente se inspiró el legislador mexicano, ha establecido un tipo especial de sociedades; las sociedades anónimas de participación obrera, en estas las llamadas acciones de trabajo no se atribuyen individualmente a los trabajadores, sino a una agrupación de ellos, que debe ser una sociedad cooperativa de mano de obra, la cual no puede enajenar las acciones de que es titular, sino que ha de conservarlas para repartir los provechos que arrojen entre sus propios miembros, trabajadores de la empresa como ya se ha dicho. Probablemente el artículo 114 se refiere a este sistema al hablar de que en las propias acciones figurarán las normas sobre su inalienabilidad, sin que pueda interpretarse que necesariamente las acciones de trabajo han de tener el carácter de inalienables.

Existe una sola limitación a la libre determinación por parte de la empresa respecto a la forma de las acciones de trabajo y es que han de ser acciones nominativas ya que si son inalienables, aunque la ley no lo diga abiertamente; pero a esa conclusión se llega si se toma en consideración que acreditan y retribuyen el trabajo prestado, lo que es una calidad inseparable de la persona que lo hace. También se llega a esta

conclusión por la interpretación comparada, ya que en el derecho francés, de donde derivan, las acciones de trabajo son -- inalienables. Ahora bien, el concepto de inalienabilidad lleva a la conclusión de que estas acciones sólo atribuyen derechos por el tiempo que el titular preste sus servicios en la empresa, y consecuentemente, que no se trata de acciones ---- transmisibles ni en la forma mercantil ni en la forma civil y dentro de ésta, ni por herencia, donación, ni por cualquier otro concepto.

Se pueden plantear algunos problemas en torno a la inalienabilidad de las acciones de trabajo y entre ellos los -- relativos a la constitución de prenda sobre las mismas y a la posibilidad de hacerlas objeto de embargo, y en su caso, de -- enajenación judicial. La solución correcta debe darse con base en la distinción entre el título y las utilidades atribuidas al mismo. La acción de trabajo puede darse en prenda, aunque no podrá ser objeto de remate ni de adjudicación, y su valor pignoraticio dependerá de los beneficios que se atribuyan al título de que se trate.

Por lo mismo, podrán embargarse los beneficios, ya que según reiterada jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación, si bien el salario es inembargable, no lo es la participación en las utilidades que pueda atribuirse al personal -- de una empresa.

Respecto del valor de las acciones de trabajo, la -- ley permite la más amplia libertad. No hay ningún inconvenien

te, por ejemplo, en que sean de valor desigual para atender --
así a una distinta retribución fijada por múltiples considera-
ciones, aunque también sería posible que fueran del mismo va-
lor y hasta distinta retribución, si se hiciera mediante una
entrega de un diverso número de acciones.

En cuanto a los derechos que estas acciones puedan -
conferir, la ley no es nada explícita y prácticamente permite-
la más amplia libertad sobre el particular.

De todas formas parece que estas acciones, en princí-
pio, sólo pueden atribuir el derecho a participar en los benefi-
cios, es decir, un derecho de dividendos, siendo imposible, a-
pesar de lo que dice la Exposición de Motivos, que puedan atri-
buir el derecho de voto y los demás que la Ley señala para los
accionistas propiamente dichos.

ALGUNAS CONSIDRACIONES SOBRE LAS ACCIONES DE TRABAJO

Las acciones de trabajo no han tenido ningún arraigo en México, y ello se debe, principalmente a tres razones. En primer lugar la falta de reglamentación, que viene a ser un -- obstáculo muy serio para la emisión de estos títulos. En segundo lugar, los empresarios no han sentido el menor deseo de --- crear estas acciones, ya que, por regla general, no consideran conveniente dar a sus trabajadores el carácter de asociados. - En tercer lugar, los sindicatos, que podrían haber tratado de superar la negativa de los patrones, se han abstenido de sollicitar la creación de acciones de trabajo por táctica de lucha, pues consideran que todo lo que signifique vinculación de los-interese de los trabajadores con los de los patrones hace perder la conciencia de clase a aquéllos y resulta perjudicial a los interese sindicales.

Como ha quedado establecido anteriormente, las acciones de trabajo ni son propiamente acciones, ni otorgan a sus - titulares los derechos inherentes a la calidad de socios, sino más bien vienen siendo títulos que acreditan la participación de sus titulares en los beneficios de la sociedad.

Es bien sabido que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en México, ha quedado - definitivamente establecido y por un sistema que nada tiene que ver con las acciones de trabajo, sin embargo, esto no implica que estas acciones no pudieran ser designadas en el futuro co-

mo una forma obligatoria de efectuar dicha participación aunque su éxito sería dudoso, ya que ni en Francia, país donde se originaron, han tenido éxito.

Para que las acciones de trabajo pudieran tener aplicación en México, sería necesario primeramente que se reglamentaran ya sea estableciendo un tipo de sociedades especiales para darles cabida, como en el derecho francés, o condicionando su emisión a un aumento proporcional en el capital social, como en el derecho italiano.

Ahora bien, si lo que se pretende es asociar a los trabajadores a la empresa como verdaderos socios, otorgándoles todos los derechos inherentes a esa calidad; las acciones de trabajo no son, definitivamente, la mejor manera de llevarlo a cabo. Para lograr lo anterior sería mejor que el sindicato tuviera el derecho de comprar acciones de la empresa, pagando por ellas tal vez con las cantidades correspondientes a los trabajadores por concepto de participación en las utilidades. De esta manera, los trabajadores serían verdaderos accionistas, con todos los derechos y sus acciones formarían parte del capital social ya que serían acciones de capital.

De lo anterior, se puede concluir que deben ser reglamentadas las acciones de trabajo o suprimidas por completo de la ley, siendo preferible esto último.

C O N C L U S I O N E S

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA: Las llamadas acciones de trabajo no pueden ser consideradas como acciones propiamente dichas ya que no reúnen las características esenciales de éstas.

SEGUNDA: Las acciones de trabajo no otorgan a sus titulares ni la calidad de socio ni el derecho de voto, siendo estos últimos principios inseparables de las acciones propiamente dichas.

TERCERA: Las acciones de trabajo son inalienables, característica que quebranta el principio de negociabilidad de las acciones de capital.

CUARTA: Las acciones de trabajo no representan una parte alícuota del capital social, circunstancia que contraría lo dispuesto en el artículo 111 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

QUINTA: Las acciones de trabajo no sirven para asociar a los trabajadores a la empresa como verdaderos socios, para lograr esto sería necesario que estas acciones formaran parte del capital social.

SEXTA: El nombre de acciones de trabajo es incorrecto y debería ser sustituido, llamándoles bonos o certificados de trabajo ya que sólo acreditan la participación de sus titulares en los beneficios de la sociedad.

SEPTIMA: Las acciones de trabajo no han tenido ningún arraigo en México, no se tomaron en cuenta en los Congresos Constituyentes de 1857 y 1917 ni en las diversas legislaciones laborales o proyectos de éstas a lo largo de nuestra historia.

OCTAVA: Las acciones de trabajo no han tenido éxito ni en Francia, país donde se originaron y en el cual están perfectamente reguladas.

NOVENA: En México, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ha quedado definitivamente establecida, llevándose a cabo por un sistema que para nada se refiere a las acciones de trabajo.

DECTIMA: Las acciones de trabajo no han sido reglamentadas en el derecho mexicano lo que demuestra la falta de interés tanto de los patrones y trabajadores como del gobierno.

UNDECIMA: Las llamadas acciones de trabajo deberían ser suprimidas por completo de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

C I T A S

CITAS

CAPITULO PRIMERO

- 1.- Baltazar Cavazos Flores, *El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la práctica*, México 1972, Pág. 91.
- 2.- P. S. Narashiman; *La participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa*, publicación de la OIT, citado en el Documento de Trabajo No. 58 de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. Memoria, Tomo III, Pág. 768.
- 3.- Cámara Nacional de la Industria del Vestido; *Estudio Económico para fijar las bases de la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas*. Documento de Trabajo No. 4 de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria, Tomo II, Pág. 154.
- 4.- Citado por Cavazos Flores, *ob.cit.*, Pág. 91.
- 5.- *Ibidem.*
- 6.- Citado por Cavazos Flores, *ob.cit.*, Pág. 92.
- 7.- *Ibidem.*
- 8.- Eugenio Pérez Botija; *Curso de Derecho del Trabajo*, Pág. 233.
- 9.- Mario de La Cueva; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México 1974, Pág. 325.
10. Cavazos Flores. *ob.cit.*, Pág. 93.
11. Miguel Villoro Toranzo; *La Doctrina Social de la Iglesia y La Participación de los Trabajadores en las utilidades de-*

Las empresas, Documento de Trabajo No. 14 de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria, Tomo III, Pág. 574.

12. Pío XI; Cuadragésimo Año. Pág. 32.

13. Pío XI, ob.cit., Pág. 28.

14. Octavio A. Hernández y otros; Antecedentes legales Nacionales y extranjeros, Documento de Trabajo No. 58 de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria, Tomo III. Pág. 750.

15. Memoria citada, Tomo III. Pág. 712.

16. Memoria citada, Tomo III, Pág. 751.

C A P I T U L O S E G U N D O

17. Joaquín Gamboa Pascoe; El Reparto de utilidades en el Derecho Positivo Mexicano, Documento de Trabajo No. 18 de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria, Tomo II, Pág. 295.

18. Mario de la Cueva; ob.cit., Pág. 41.

19. Francisco Zarco; Historia del Congreso Constituyente de 1856, citado en el Documento de Trabajo No. 58 de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria, Tomo III. Pág. 623.

20. Ibidem.

21. J. Landerreche Obregón; Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, citado en el Documento de Trabajo No. 58 de la Primera Comisión Nacional para el

- Reparto de Utilidades, Memoria, Tomo III, Pág. 625.
22. *Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1856 - 57, citado por Carlos Bergés en el Acta No. 7 de la sesión celebrada el viernes 7 de Junio de 1963 de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, Memoria, Tomo I, Pág. 82.*
 23. *Diario de los Debates, citado por Bergés, Memoria, Tomo I, Pág. 83.*
 24. *Diario de los Debates del Artículo 5^o Constitucional.*
 25. *Exposición de Motivos del Dictámen de la Comisión Encargada del Proyecto del Título Sexto de la Constitución de --- 1917.*
 26. *Octavio A. Hernández; ob.cit., Pág. 635.*
 27. *Hernández; ob.cit., Pág. 639.*
 28. *Hernández; ob.cit., Pág. 640.*
 29. *Ibidem.*
 30. *Hernández; ob.cit., Pág. 642.*
 31. *Ibidem.*
 32. *Ibidem.*
 33. *Ibidem.*
 34. *Hernández; ob.cit., Pág. 643.*
 35. *Ibidem.*
 36. *Ibidem.*
 37. *Ibidem.*
 38. *Hernández; ob.cit., Pág. 644.*
 39. *Hernández; ob.cit., Pág. 645.*

40. *Ibidem.*
41. Hernández; *ob.cit.*, Pág. 646.
42. *Ibidem.*
43. Hernández; *ob.cit.*, Pág. 647.
44. *Ibidem.*
45. Hernández; *ob.cit.*, Pág. 648.
46. Hernández; *ob.cit.*; Pág. 649.
47. Convocatoria para la celebración del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Mayo de 1934.
48. Memoria del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, citado por Octavio A. Hernández, *ob.cit.*, Pág. 652.
49. Acuerdo Presidencial que convocaba la celebración del Congreso, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Febrero de 1949.
50. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXI, Pág. 3256- y Tomo LXVII, Pág. 3007.
51. Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII, Pág. 753.
52. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LVIII, Pág. 2182
53. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LVI, Pág. 592, - Tomo XLVI, Pág. 3502 y Tomo LV, Pág. 2173.
54. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LV, Pág. 3239.
55. Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLIV, Pág. 1116.
56. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXIII, Pág. 3775.
57. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LI, Pág. 1508.
58. Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXVI, Pág. 1561.

59. *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo XXIX, Pág. 439.
60. *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo LXVII, Pág. 82.
61. Jesús Vuren Aguilar; *Antecedentes Legales, Nacionales y extranjeros*, Documento de Trabajo No. 6, punto 12 de la *Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades*, *Memoria*, Tomo III, Pág. 497.
62. Vuren Aguilar; *ob.cit.*, Pág. 492.
63. Sears Roebuck de México, S. A. de C. V.; *Fondo de Ahorros y participación sobre las utilidades de los empleados de - Sears Roebuck de México, S. A. de C. V.*, Documento de Trabajo No. 9, *Memoria citada*, Tomo III, Pág. 533 y sigs.
- 64.- Bernardo Quintana; *Régimen de participación del Grupo de Empresas ICA*, Documento de Trabajo No. 10, *Memoria citada*, Tomo III, Pág. 543 y sigs.
65. Enrique Rangel; *Los antecedentes inmediatos a la vigencia de la participación de utilidades en la Legislación Mexicana*, Documento de Trabajo No. 7, *Memoria citada*, Tomo III, - Pág. 504.
66. Enrique Rangel; *ob.cit.*, Pág. 505.
67. Enrique Rangel; *ob.cit.*, Pág. 506.
68. *Ibidem.*
69. Cavazos Flores; *ob.cit.*, Pág. 119.
70. Artículo 123 Constitucional Frac. IX.
71. *Ley Federal del Trabajo de 1962.*
72. *Diario Oficial de la Federación de 31 de Diciembre de 1962.*
73. *Ley Federal del Trabajo Artículo 579.*

74. *Diario Oficial de la Federación* de 29 de enero de 1967.
75. *Antecedentes Legales de La Resolución de La Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades*, Memoria citada, Tomo I, Pág. 601.
76. *Resolución de La Comisión Nacional para La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de Las Empresas*.
77. *Diario Oficial de La Federación* de 14 de Octubre de 1974.

CAPITULO TERCERO

78. Baltazar Cavazos Flores; *Consideraciones en torno a la -- participación de utilidades y bases para su reglamenta--- ción*, papel de trabajo No. 15, Memoria citada, Tomo II, - Pág. 897.
79. Octavio Hernández; *ob.cit.*, Pág. 683.
80. *Ibidem*.
81. *Profit Sharing and stock ownership for wage earners and - executives*, publicación del Council of Profit Sharing Industries, Pág. 23.
82. *Ibidem*.
83. Octavio Hernández, *ob. cit.*, Pág. 684.
84. Octavio Hernández, *ob. cit.*, Pág. 694.
85. Mariano R. Tissebaum; *El Derecho del Trabajo en la República Argentina*, contenido en *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, UNAM 1974, Tomo I, Pág. 28 y sigs.
86. Guillermo González Charry; *El Derecho del Trabajo en Colombia*, contenido en *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*

87. Francisco Walker Linares; Derecho del trabajo chileno, -- contenido en El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Pág. 633 y sigs.
88. Mario López Larrove; Síntesis del Derecho del trabajo --- guatemalteco, contenido en El derecho latinoamericano -- del trabajo, Tomo I, Pág. 871 y sigs.
89. Arturo Hoyos; Síntesis del derecho panameño del trabajo, - contenido en El derecho latinoamericano del trabajo, Tomo II, pág. 149 y sigs.
90. R. S. significa Resolución Suprema.
91. D. S. significa Decreto Supremo.
92. D. L. significa Decreto Ley.
93. José Montenegro Baca; Síntesis de la legislación peruana del trabajo, contenido en El derecho latinoamericano del trabajo, Tomo II, Pág. 303 y sigs.
94. Rafael J. Alfonso Guzmán; El derecho del trabajo en Venezuela, contenido en El derecho latinoamericano del trabajo, Tomo II, pág. 564 y sigs.
95. Evaristo de Moraes Filho; Direito do trabalho brasileiro, contenido en El derecho latinoamericano del trabajo, - Tomo II, Pág. 407.
96. Rigoberto González; causas del fracaso del sistema de reparto de utilidades en algunos países sudamericanos, Acta No. 16, de la sesión celebrada el 31 de Octubre de 1963, - Memoria citada, Tomo I, Pág. 367.
97. Ibidem.
98. Octavio Hernández; ob.cit., Pág. 705.

99. *Ibidem.*
100. Octavio Hernández; *ob. cit.*, Pág. 689.
101. A. Moreau; *La Société anonyme, traité pratique, Paris*, --
1947, Tomo III, Pág. 34 y sigs.
102. A. Moreau; *ob. cit.*, Pág. 60.
103. Antonio Brunetti; *Trattato del diritto delle società, Mi-*
lano, 1948, Tomo II, Pág. 122 y sigs.
104. Octavio Hernández; *ob. cit.*, Pág. 704.
105. Georges Ripert; *Tratado elemental de derecho comercial*, -
traducción de Felipe de Sold Cañizares, Buenos Aires, ---
1954, Tomo II, Pág. 306.
106. Joaquín Garrigues y Rodrigo Urra; *Comentario a la Ley de -*
Sociedades Anónimas, Madrid 1953, Tomo I, Pág. 360.
107. R. Gay de Montellá; *Tratado de Compañías Anónimas, Barce-*
lona, 1947, Tomo II, Pág. 126 y sigs.
108. Roberto Mantilla Molina; *Derecho Mercantil, México*, 1970,
Pág. 344.
109. Fisher, citado por Raúl Cervantes Ahumada en *Títulos y --*
Operaciones de Crédito, México, 1973, Pág. 134.
110. *Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Ar-*
gentina, Buenos Aires, Tomo I, pág. 264.
111. Guillermo Viramontes; *Apuntes del curso de Derecho Mercan-*
til, México 1947.
112. Roberto L. Mantilla Molina; *Las acciones de las socieda-*
des Mercantiles, apuntes del curso monográfico del maes-
tro, UNAM, 1951.

113. Artículo 111 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.
114. Tulio Ascarelli; *Derecho Mercantil*, traducción de Felipe de J. Tena, México, 1940, Pág. 175.
115. Ascarelli; *ob. cit.*, Pág. 176.
116. Artículos 24, 69 y 70 Ley de Títulos y Operaciones de Crédito; Artículo 128 Ley General de Sociedades Mercantiles.
117. Artículo 127 Ley General de Sociedades Mercantiles.
118. Artículo 111 Ley General de Sociedades Mercantiles.
119. *Ibidem.*
120. *Ibidem.*
121. Artículo 112 y 113 Ley General de Sociedades Mercantiles.
122. *Ibidem.*
123. Artículo 113 Ley General de Sociedades Mercantiles.
124. *Ibidem.*
125. Artículo 122 Ley General de Sociedades Mercantiles.
126. Artículo 125 Ley General de Sociedades Mercantiles.
127. Mario Herrera; *Acciones de Sociedades Industriales y Comerciales*. México, 1965, Pág. 73.
128. Artículos 6 Fracc. V y VI, 9, 18 y 20 Ley General de Sociedades Mercantiles.
129. Herrera; *ob. cit.*, Pág. 9.
130. Artículos 6 fracc V, 92, 125 fracc. IV, Ley General de Sociedades Mercantiles.
131. Artículos 89 fracc. II, 229 fracc. V, 221, 213 y 217, Ley General de Sociedades Mercantiles.
132. Artículos 6 fracc. VI y 89 fracc. III y IV, 118 - 121, --

- 18, 19, 115, 20 - 22, 23, 11 Ley General de Sociedades --
Mercantiles.
133. Artículos 87, 9, 135, 224 Ley General de Sociedades Mer--
cantiles; ver también Garriguez y Urla, ob. cit., Pág. --
235.
134. Henri Mouret; Sociétés anonymes à participation ouvrière
et actions de travail, Paris 1919, Pág. 53.
135. León Batardón; Tratado práctico de Sociedades Mercanti---
les, Barcelona 1935, Pág. 165.
136. Montellá; ob. cit., Pág. 161.
137. Thaller; Traité élémentaire de droit commercial, Paris, --
1922, Pág. 373.
138. Garriguez y Urla; ob. cit., Pág. 247.
139. Ascarelli; ob. cit., Pág. 242.
140. César Vivante; Tratado de derecho mercantil, Tomo II, Pág.
429.
141. Vlamontes; ob. cit.
142. Luis Muñoz; Derecho Mercantil, México 1974, Tomo IV, Pág.
392.
143. Cervantes Ahumada; ob. cit., Pág. 139.
144. Roberto L. Mantilla Molina; Derecho Mercantil, México, --
1968, Pág. 369.
145. Mantilla Molina; Las acciones..., ob. cit.
146. Ibidem.
147. Ibidem.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Ascarelli, Tulio; *Terecho Mercantil*, traducción de Felipe de J. Tena, México, 1940.

Batardón, Leon; *Tratado práctico de Sociedades Mercantiles*, Barcelona, 1935.

Brunetti, Antonio; *Trattato del Diritto delle Società*, Milano, 1948, tres Tomos.

Cavazos Flores, Baltazar; *El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la práctica*, México, 1972.

Cervantes Ahumada, Raúl; *Títulos y Operaciones de Crédito*, México, 1973.

De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, 1974.

El Derecho Latinoamericano del Trabajo; varios autores, UNAM, 1974, dos Tomos.

Enciclopedia Jurídica Omeba; Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, veintiseis Tomos.

Garriguez, Joaquín u Rodrigo Urra; *Comentario a la Ley de Sociedades Anónimas*, Madrid, 1953, dos Tomos.

Herrera, Mario; *Acciones de Sociedades Industriales y Comerciales*, México, 1965.

Mantilla Molina, Roberto; *Derecho Mercantil, México, 1970.*

México a través de sus Constituciones, edición realizada por la Cámara de Diputados a iniciativa del Presidente de la Gran Comisión, México, 1967, diez Tomos.

Memoria de la Primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, México 1962, tres Tomos.

Montellá, R. Gay de; *Tratado de Compañías Anónimas, Barcelona, 1947, dos Tomos.*

Moreau, A.; *La société anonyme, traité pratique, Paris, 1947, cinco Tomos.*

Houret, Henri; *Sociétés Anonymes à participation --- ouvrier et actions de travail, Paris 1919.*

Muñoz, Luis; *Derecho Mercantil, México, 1947, cuatro Tomos.*

Pérez Botija, Eugenio; *Curso de Derecho del Trabajo, México, D. F.*

Pío XI; Cuadragésimo Año, encíclica papal.

Ripert, Georges; *Tratado elemental de derecho comercial, traducción de Felipe de Solá Cañizares, Buenos Aires, -- 1954.*

Thaller; *Traité élémentaire de droit commercial*, Paris, 1922.

Vivante César; *Tratado de Derecho Mercantil*, dos Tomos.

LEYES

Constitución Política de la República Mexicana.
Ley Federal del Trabajo de 1962.
Ley Federal del Trabajo de 1970.
Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.
Ley General de Sociedades Mercantiles.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Tomos: XII, XXVI, XXIX, XLIV, XLVI, LI, LV, LVI, ---
LVIII, LXIII, LXVII y LXXI.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE

12 de Mayo de 1934
4 de Febrero de 1949
31 de Diciembre de 1962
29 de Enero de 1967
14 de Octubre de 1974

APUNTES

Mantilla Molina, Roberto; Las acciones de las sociedades mercantiles, curso monográfico a cargo del maestro, UNAM, 1951.

Viramontes, Guillermo; Apuntes del curso de Derecho Mercantil, UNAM, 1947.