



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



# La participación de los asalariados en los beneficios de la empresa

Kritzer, Samuel

1948

Cita APA: Kritzer, S. (1948). La participación de los asalariados en los beneficios de la empresa. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.  
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

N<sup>o</sup> 43

55231

Universidad de Buenos Aires

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

INSTITUTO

DE

POLITICA SOCIAL

"La Participación de los Asalariados en los Beneficios  
de las Empresas"

Tema de Investigación  
correspondiente al 5° año

Alumno: Samuel Kritzer

N° de Registro: 8477

- 1948 -

55231

- BIBLIOGRAFIA -

## - BIBLIOGRAFIA -

- |                    |  |
|--------------------|--|
| César H. Belaunde  | Accionario del Trabajo mediante la participación en los beneficios                   |
| Maurice Dobb       | Salarios   |
| David F. Schloss   | Sistemas de remuneración industrial  |
| Rodolfo P. Bonani  | La participación obrera en los beneficios de las empresas comerciales e industriales |
| Alberto Bremauntz  | La participación en las utilidades y el salario en México                            |
| Paul Bureau        | La participación en los beneficios   |
| Yves Guyot         | Les conflits du travail et leur solution   |
| André Magnier      | La participation du personnel a la gestion des entreprises                           |
| D.F. Martí Bechj   | La abolición del asalariado y la realidad  |
| Victor Bohmert     | La participation aux bénéfices   |
| Comte R. de Briey  | Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionariat ouvrier           |
| Etienne Antonelli  | Actions de travail et Sociétés a participation ouvrier                               |
| Hyacinthe Dubreuil | Employeurs et Salariés en France   |
| C. Saavedra Lamas  | Formas de remuneración del trabajo industrial  |
| Horacio Berlink    | Participacao nos lucros  |

H. Franke	A participacao dos assalariados no lucro das empresas
Cámara de Diputados de la Nación	Encuesta realizada por la Comisión de Legislación del Trabajo
Louis Boucfauf	Des roles respectifs des autorités publiques et des organisations professionnelles dans la fixation des regles relatives a la vie des entreprises industrielles et commerciales
Unión Industrial Argentina	Instituto de Inv. Económicas
Alain Fau	Le salaire proportionnel
Henri Mouret	Societés Anonymes a participation ouvriere et actions de travail
Paul Pic	Traité Elementaire de Législation industrielle
G. Garbarini Islas	LA participaci'ón en los beneficios
G. Gide	Curso de Economía Política
P. Follin	Le contrat de travail et la participation
Rómulo Amedeo	Economía Política y Social
G. Ibañez Ibero	La participation aux bénéfices
Presidencia de la Nación	Plan Quinquenal de Gobierno
Federico Herrmann Jr.	Análisis económico y financiero del capital de las empresas industriales

- J. Barja de Quiroga LA crisis del capitalismo: La capitalización del trabajo en el participacionismo integral
- José E. Miguens Introducción a una Sociología de la empresa industrial
- R. Pérez Paton Derecho social y Legislación del Trabajo
- J. Pichon Riviere Medida Política del hombre
- Ch. Grrier Comptabilité commerciale et participation aux bénéfices
- Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Setiembre y Octubre de 1948
- Código Civil
- Luis Gardolla El accionario obrero - Revista Hechos e Ideas, mayo de 1948

- LA EMPRESA -

### La Empresa - Definición -

La empresa es un grupo social, por el cual se ejerce la actividad económica, es decir, la producción de bienes y riquezas, su repartición y distribución.- Es un organismo, un grupo organizado, jerarquizado y posee una personalidad distinta de los individuos que la componen.-

La empresa es el eje de todo el mecanismo económico; en ella convergen la dirección, el trabajo y el capital.- Estos tres agentes pueden estar reunidos en una sola persona, como se observa en la mayor parte de las pequeñas empresas, o constituir un número más o menos importante de personas.-

Se puede distinguir tres tipos de empresas:

- I) Empresas públicas que tienen por objeto servir los intereses de la comunidad.-
- II) Empresas cooperativas que tienen por objeto servir los intereses particulares de sus asociados.-
- III) Empresas privadas creadas con el objeto de realizar ganancias y cuyo objeto es servir los intereses privados.-

### Finalidad de la empresa - Su función social -

La empresa debe perseguir una doble finalidad:

- 1) Satisfacer como el servicio público una función social.-
- 2) Remunerar con sus recursos a los tres elementos de la producción: dirección, personal y capital.-

La empresa con ser particularmente orientada hacia sus finalidades específicas no puede ser indiferente al conjunto social. Tendrá presente los intereses del consumidor, el mejoramiento tecnológico, el aumento real de los salarios y la



competencia leal.-

La empresa organiza los factores de la producción. Hay en su estructura un elemento pasivo, material, constituido por las instalaciones, maquinarias, mercaderías, etc. y un elemento activo representado por el jefe de empresa.-

El Dr. Juan Pichon Riviere en su libro "Medida Política del hombre" dice que el jefe de empresa es, ante todo, un organizador de las actividades económicas, el que dispone los distintos factores de la producción y distribuye las funciones que deberán desempeñar sus colaboraciones. Es también un gobernante para sus obreros y empleados y un educador de sus subordinados.-

Está unida, la empresa al poder de un jefe (patrón, empresario, gerente, administrador, etc.). El "poder de empresa" es a un tiempo, previsión, organización, coordinación y control.-

Dentro de la organización de la empresa, el trabajo es el elemento más importante. El trabajo tiende a ser día a día más dominante, mayor es su participación en los beneficios y en las responsabilidades de la empresa. El trabajo prevalece en la economía y "la producción existe para el hombre y no éste para la producción".- La empresa se justifica por el lucro pero no supeedita a éste la vida de quienes hacen posible que subsista.-

La dirección de la empresa debe promover, estimular los valores humanos que dan ritmo al trabajo y permiten la obtención de utilidades. Es por esto que hay que crear en el trabajo la satisfacción, el interés de un beneficio, la compensación eficiente del esfuerzo.-

En cuanto al capital, este es uno de los factores ne-

cesarios para la producción, puesto que ninguna riqueza puede ser producida sin el concurso de otra riqueza preexistente.- Es decir, que el nacimiento del capital supone siempre un excedente de la riqueza producida sobre la riqueza consumida: ya porque la producción haya excedido a las necesidades, ya porque el consumo haya sido reducido a menos de lo necesario.-

Se puede distinguir los capitales circulantes y los capitales fijos. Los primeros no pueden servir más que una so la vez, en cambio los segundos pueden servir a varios proce sos de la producción. Hay una gran ventaja para la producción en emplear capitales de larga duración. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la formación de capitales fijos exige un gran sacrificio inmediato y siendo de amortización lenta corren el riesgo de llegar a ser inútiles.-

La empresa no se crea exclusivamente para el lucro del capital, pues la realidad social nos impone la necesidad de considerar los consumidores como factores decisivos de la producción.-

"EL BENEFICIO"

### Origen del beneficio - Teorías -

Los beneficios que produce un negocio pueden clasificarse en dos clases: unos debidos al trabajo, a la inteligencia, y otros debidos a causas naturales en las cuales no han intervenido la inteligencia o el trabajo.-

Son causas de beneficios debidos al trabajo intelectual, la clarividencia de la dirección al hacer las compras de materias primas en el tiempo oportuno, en el acierto de los tipos o clases de productos, la implantación de perfeccionamientos, la buena organización y administración.-

Son causas naturales de beneficios, un alza inesperada de materias primas, la falta en un momento dado de productos sea por un exceso de la demanda o por una disminución de la producción.-

Esta causa natural de beneficios o "superprovecho" no aparece con los mismos caracteres de legitimidad y de necesidad que el provecho ordinario, puesto que implica por definición misma, una situación de privilegio.-

El beneficio resulta del concurso de circunstancias favorables o desfavorables. Es un producto esperado pero incierto y variable.-

Conocida es la tesis de Karl Marx sobre los beneficios. Para este autor, los beneficios representan la porción no retribuida del trabajo del obrero. Cuando un patrono contrata a un obrero, lo que hace es comprar los frutos del trabajo durante cierto tiempo, pero no le paga sino cierta parte de esos frutos, apropiándose indebidamente la restante, la cual constituye los beneficios correspondientes al trabajo no remunerado.-

Como antítesis a la doctrina de Marx está la teoría

de los economistas. Para éstos los beneficios provienen únicamente de las cualidades combinadoras y organizadoras del patrono.-

#### La remuneración de los factores de la producción

Los tres asociados o grupos de asociados de la empresa; el capital, la dirección y el personal se reparten los beneficios del negocio, pero como cada uno de ellos tiene por objeto el bien común de la empresa, resulta una lucha más o menos abierta entre los tres asociados para apropiarse de la parte principal de la ganancia, todo esto en detrimento de la buenamarcha del negocio.-

La cuestión de saber cual es la fórmula exacta por la cual deben ser calculadas la parte del obrero, del capitalista y del empresario reviste extraordinaria importancia.-

Roberto Perez Paton en su libro "Derecho Social y Legislación del Trabajo" define el salario como la retribución directa e inmediata que recibe el trabajador, en virtud del contrato de trabajo, a cambio del resultado de su labor en beneficio de un patrono. Consiste generalmente en una suma fija no subordinada a las utilidades o pérdidas que pudiese sufrir la empresa.-

La noción de salario resulta simple, pero las dificultades comienzan cuando se trata de determinar el valor del trabajo, valor que sirve para fijar el monto del salario.-

Para comprender la importancia de esta cuestión, es suficiente recordar que el salario es el único medio de subsistencia de los trabajadores. El condiciona su género de vi-

da y su misma existencia.-

El interés del capital invertido en la empresa comprende dos elementos:

- 1) El interés propiamente dicho, que representa el precio pagado para tener el derecho de disponer de capital.-
- 2) La prima de seguro contra los riesgos de pérdida, que varía con cada operación de préstamo.-

Para los prestanistas que prefieren las probabilidades de ganancia y de pérdida a la seguridad de un rédito fijo, existe la posibilidad de adquirir acciones. Desde luego la tasa del dividendo ha de ser superior a la tasa del interés, puesto que representa una renta menos segura y más aleatoria.- De tal manera, el dividendo comprende además del interés una prima de seguro.-

"EL SALARIO"

### El contrato de trabajo - El salario -

Nuestro Código Civil inspirado en las ideas liberales individualistas considera el contrato de trabajo como un contrato sinalagnático que crea obligaciones recíprocas: por parte del obrero, prestación del trabajo; por parte del patrono, prestación del salario. Es un contrato de locación, un acuerdo de voluntades.-

La legislación fuertemente individualista y capitalista de hace un siglo, ha evolucionado sobre todo en estos últimos años, para ponerse en armonía con las transformaciones económicas y sociales.-

El trabajador no sólo aporta a la empresa su trabajo, sino toda su personalidad, es necesario pues garantizarle una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.-

La forma más antigua de remuneración del trabajo es el salario por horas, es decir una retribución proporcional al tiempo. Este sistema adolece del inconveniente de no interesarse al obrero, a veces, de su trabajo.-

Para estimular al obrero en su trabajo, se le paga por piezas. Este sistema tiende a aumentar el rendimiento, pero en detrimento de la calidad. El salario por piezas ha sido perfeccionado bajo la forma de salario por xprimas. Este sistema reposa sobre un estudio metódico del trabajo y del tiempo normal de operación, preconizado por Taylor en el año 1885.-

A la vez que estas modificaciones se producen en las formas de remuneración, en el orden de las ideas se manifiesta



otra evolución.-

A fines del siglo XVIII, los economistas consideraban al trabajo como una mercadería y deducían de este principio que su valor estaba dado por la ley de la oferta y la demanda. El salario es el precio del esfuerzo del trabajo vendido por el obrero.-

Para Adam Smith, existe una tasa de salarios que corresponde a la suma indispensable para hacer vivir al obrero, es decir su costo de producción.-

Ricardo consideraba el precio del trabajo como un precio cualquiera sujeto al juego de la oferta y la demanda y determinado por el costo de subsistencia de la familia obrera.-

Esta concepción del salario encuentra su pleno desarrollo en la "ley de bronce" formulada por Lasalle: el salario debe reducirse al mínimum estrictamente necesario para permitirle a un trabajador vivir él y su familia; o, de manera más general, para permitir a la población obrera que se sostenga y se perpetúe.-

El siglo XIX ve desarrollarse la gran industria favorecida por el maquinismo y los descubrimientos científicos. Durante este período, el salario está regido de una manera general por la ley de la oferta y de la demanda.-

Teóricamente los obreros y patronos fijaban libremente las condiciones del trabajo, pero en la realidad esto está lejos de ser así.-

Ambas partes no están en un pie de igualdad y bajo el régimen individualista del siglo XIX, el obrero aislado se defiende mal en presencia de un patrón cada vez más poderoso y a menudo anónimo. La situación obrera es lamentable y originó los conflictos sociales.-

Como reacción contra la baja excesiva de los salarios se renueva entonces la idea del justo salario.-

Esta concepción no es reciente, en la Edad Media, Santo Tomás de Aquino declaraba que el justo salario debía estar determinado por la "estimación común" y que debía proveer a la sustentación honesta del obrero y de su familia.-

León XIII estableció las condiciones del salario vital al decir: "hay una ley de justicia natural más elevada y más antigua, a saber: que el salario no debe ser insuficiente para hacer subsistir al obrero sobrio y honrado" (Encíclica Rerum Novarum).-

El Pontífice Pío XI hace notar que en el trabajo, además de su aspecto individual o personal, hay que contemplar su aspecto social: "Hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia" (Quadragesimo Anno).-

En estos últimos años la noción del salario social, se ha desarrollado. Poco a poco nuevas disposiciones han acrecido la remuneración total del obrero para permitirle hacer frente a los riesgos en que se encuentra: accidentes, enfermedad, vejez, invalidez. Los seguros sociales se han generalizado.-

De aquí que el salario no es simplemente el precio de una mercancía y que su precio no debe depender únicamente de la ley de la oferta y de la demanda. Su fijación debe tener en cuenta otro elemento: el factor social.-

## Distintos sistemas de salarios

Una cuestión importante es conocer el grado de correspondencia que existe entre el salario percibido y el trabajo que con él se retribuye.-

Si bien existen numerosas clases de salarios se puede observar una relación más o menos constante entre tiempo, trabajo, esfuerzo y salario.-

Los dos sistemas fundamentales de remuneración son:

- 1) El salario por tiempo.-
- 2) El salario por pieza.-

En el primero, el obrero trabaja en un período determinado sin tener en cuenta la cantidad de trabajo realizado.-

En el segundo, el obrero prescinde del tiempo que invierte en ejecutar su trabajo.-

Seguindo a Schloss (Sistemas de remuneración industrial) distinguimos las siguientes clases de salarios:

### Salario por tiempo:

Se emplea generalmente para pagar a las personas encargadas del manejo de máquinas de mucho valor o muy delicadas o por no ser fácil a veces determinar la cantidad del producto obtenido.-

### Salario por tareas:

En este sistema, el obrero vende al patrono el trabajo que ejecute en un período dado, con la expresa condición de que la obra realizada no ha de bajar de un minimum que se establece.-

### Salario por pieza:

El obrero vende al patrono una cantidad especificada

de trabajo. El salario por pieza debe a veces ser limitado a un máximo, pues se corre el riesgo de sacrificar la calidad a la cantidad.-

#### Salarios progresivos:

Este sistema consiste en abonar una retribución fija o mínima y una prima sobre ella, si ha lugar, atendiendo al resultado.-

#### Salarios por tarea colectivos:

Es importante también distinguir entre el salario que se paga a un trabajador individual y el que se paga como remuneración colectiva del trabajo combinado de un grupo de obreros. En este sistema el patrono conviene en abonar a un grupo de operarios una retribución proporcional al tiempo que estén ocupados, con la condición de que no han de ejecutar menos de cierta cantidad de trabajo en un período que se especifica y si fuera sobrepasada nada podrán reclamar por el exceso; en cambio si no llegaran al mínimo fijado sufrirán en sus salarios una deducción correspondiente.-

#### Salarios por pieza colectivos:

El salario por pieza colectivo se recomienda en aquellos casos en que es difícil o imposible medir la cantidad exacta de producción de cada hombre en el grupo y pagarle con arreglo a los resultados del trabajo que ejecuta individualmente.-

#### Salario colectivo progresivo:

En este sistema, el trabajo unido de un grupo de personas se remunera en parte con un tanto fijo o mínimo y en parte con una prima dependiente de la eficiencia de la labor.-

## El salario y el poder adquisitivo

Es evidente que tiene muy poca importancia para los asalariados que la suma que se les paga como salarios se duplique, si la cantidad disponible de cosas que consumen sigue siendo la misma.-

Lo cierto es que al aumentar los jornales pudiere o no significar un aumento del poder adquisitivo, depende de las circunstancias.-

Un aumento como resultado de un incremento de la productividad, sin aumentar los costos y los precios es una cosa. Pero los aumentos en los jornales no significan más poder adquisitivo si hay que subir los precios que el consumidor tendrá que pagar.-

Se debe recordar que también se puede aumentar el poder adquisitivo reduciendo los precios, lo mismo que aumentando los jornales. Además mientras las ventajas del poder adquisitivo que emanan de los aumentos de los jornales están limitadas a los grupos afectados, las que resultan de la ro baja de los precios se esparcen por todo el país dondequiera que haya alguno que compre el producto.-

Cuando de los datos de los salarios nominales se establecen las diferencias de los salarios reales se toma en cuenta el costo de la vida.-

Cuando en distintas épocas, los artículos consumidos son los mismos, la dificultad es pequeña. A tal efecto se don sidera el presupuesto promedio de una familia obrera, teniendo en cuenta diversos artículos: pan, carne, combustible, luz,

ropa, casa, etc.- Por lo tanto el costo de este presupuesto me-  
 dio puede ser calculado en los dos casos, y la diferencia de cos-  
 to expresado en un número índice.-

Pero en la realidad, los diversos renglones que forman  
 el presupuesto familiar, rara vez son los mismos en dos épocas  
 o países diferentes.-

La dificultad esencial reside en el hecho de que el pa-  
 trón de vida no puede medirse. Objetivamente un patrón de vida  
 puede definirse como la satisfacción de las necesidades fisioló-  
 gicas y psíquicas, o subjetivamente como un cierto grado de fe-  
 licidad o satisfacción de deseos.-

Puesto que en la práctica los salarios nominales tien-  
 den a adaptarse con lentitud a los cambios del costo de la vida,  
 se ha sostenido que en un período de precios en alza es general-  
 mente un período de salarios reales en baja; los salarios nomi-  
 nales al subir irán a la zaga de los precios, de manera que los  
 salarios reales tenderán a bajar.-

A fin de incidir los aumentos de los sueldos sobre las  
 ganancias, el Poder Ejecutivo dictó con fecha 11 de junio de  
 1948 un decreto refrendado por los ministros que integra el  
 Consejo Económico Nacional.-

En uno de los fundamentos el Poder Ejecutivo dice:  
 "Que en aplicación de ese criterio, es visto que si se tienen  
 que elevar las retribuciones de los trabajadores a fin de que  
 puedan atender a las necesidades de la vida, ese aumento se ha-  
 ga a costa de los beneficios de la empresa y no recargando el  
 precio de los artículos, o sea haciendo pesar la elevación de  
 salarios sobre el consumidor, porque esta solución trae como  
 consecuencia la consabida carrera entre precios y salarios, que  
 el poder público debe evitar enérgicamente".-

El artículo primero del decreto establece que:

"A partir de la promulgación del presente decreto los aumentos que se produzcan en las retribuciones del personal asalariado, cualquiera que sea su denominación, actividad, categoría y forma y períodos de pago, deberán incidir necesariamente sobre los beneficios de la empresa o patrón a cuyos órdenes preste servicio, quedando expresamente prohibido el aumento de los precios por dicha causa de los artículos que elabore o venda".-

Es indudable que la mayor parte del aumento de los precios en la actualidad obedece a la falta de proporción entre el volumen de la oferta y de la demanda de bienes.-

Es indispensable, por consiguiente una mayor producción, principal factor de la prosperidad pública, porque aumentando el poder de compra de la clase obrera se logrará una mejor posición social y económica de la Nación.-

"LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS"



**La participación en los beneficios - Caracteres - Concepto y definición -**

La participación en los beneficios de las empresas es un sistema de remuneración contractual o legal, mediante el cual el trabajador percibe un porcentaje de los beneficios netos del empresario, sin participación en las pérdidas, y cuyo monto viene a ser una adición a su salario real.-

Se han dado diversas definiciones de la participación sistema éste que implica un derecho eventual, ligado al aumento o disminución de los beneficios.-

Charles Roberts define la participación como una libre convención, expresa o tácita, según los casos, en la que el patrón da a su obrero, además del salario normal, una parte del beneficio, sin participación en las pérdidas.-

Bohmert, dice que la participación en los beneficios es un medio de remuneración que completa al salario fijado por convenio, de común acuerdo, o un suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa.-

Garbarini Iglan expresa que la participación en los beneficios es una libre convención expresa o tácita, por la que el patrón da a sus obreros, a parte de su salario normal, una participación en las utilidades, sin participación en las pérdidas; o facilidades para llegar a ser accionista, generalmente mediante retención de su participación propiamente tal; o le atribuye "ab originis", un número de acciones llamadas de trabajo, distintas de las de capital, pero con características semejantes (Sociedades Anónimas con participación obrera).-

Las resoluciones de dos asambleas muy competentes en la materia: el "Congreso internacional de Participación en los Beneficios" celebrado en París en 1889 y el "congreso internacional cooperativo" reunido en Delft en 1897, aclaran conceptos de esta materia.-

El segundo Congreso expresó la siguiente opinión:

"Que la convención libremente consentida, en cuya virtud el obrero o empleado reciben una parte previamente determinada de los beneficios, es conforme a la equidad y a los principios esenciales del derecho positivo.-

"Con respecto a la palabra Convención, la Comisión considera que, si bien denota en su acepción normal un contrato exigible en derecho, no excluye los casos en que el convenio es sólo moralmente obligatorio, siempre que se ejecute con lealtad.-

"Por participación en los beneficios entiende una suma pagada al obrero, además de su salario, deducida de las ganancias, y cuya cuantía depende del total del provecho obtenido.-

"Por "beneficios" debe entenderse, en concepto de la Comisión, la ganancia líquida efectiva obtenida por la empresa en que exista la participación. Es por esta causa necesario hacer notar que el pago de primas sobre la producción, las otorgadas a la economía conseguida, las comisiones en las ventas y otras formas de sobre-salarios en que la cuantía de estos depende de la calidad o cantidad de lo producido o de la importancia del negocio, con independencia de las ganancias realizadas, no deberá incluirse en el sistema de participación en los beneficios.-

"Hay que observar que la suma percibida por un obre-

ro empleado según el sistema de participación en los beneficios debe recibirla exclusivamente como tal obrero o empleado, es decir, por razón del trabajo que ejecuta. El hecho de que posea acciones o esté interesado pecuniariamente en una empresa y tengo derecho por esta causa, a parte de los beneficios no en caso de participación.-

"Habiendo explicado que debo entenderse por participar de los beneficios, deseamos llamar la atención acerca de la necesidad de que la participación se determine previamente.-

"La cuestión que en seguida se plantea es la siguiente: supuesto que la participación dada por el patrono a sus dependientes, como colectividad, se haya fijado de antemano ¿ debe especificarse del mismo modo la que corresponde a cada participante individualmente considerado ? O bien ¿ podrá el patrono distribuir la suma total a su absoluta discreción, entre ellos según el concepto que le merezcan u otro criterio cualquiera ?

En rigor, puede muy bien sostenerse que casos del último tipo no llenan los requisitos exigidos en nuestra definición; sin embargo, la Comisión, después de estudiar el punto detenidamente, no se ha resuelto a declararlos excluidos, siempre que la participación se distribuya entre todos los dependientes o algunos de ellos exceptuando a los que hayan perdido el derecho a compartirla por no cumplir las condiciones precisas y razonables exigidas, de modo que ninguna parte vuelva al patrono.-

"Es importante inquirir a qué personas se extiende el derecho a participar de los beneficios. Si se limita a los directores, contramaestres y jefes de cuadrilla u otros empleados de igual categoría, entonces a juicio de la Comisión, no hay participación en los beneficios. Pueden ser eliminados los menores de edad o aquellos individuos que no hayan estado al servicio del patrono durante un periodo de tiempo suficiente-

mento largo, pero es indispensable, para llenar las condiciones de la definición que el beneficio se aplique a gran parte de los obreros adultos, al 75 % cuando menos en concepto de la Comisión, que cuenten siquiera con un año de antigüedad en el establecimiento" .-

La participación en los beneficios es, desde luego, un convenio. Puede ser expreso o tácito. Su naturaleza jurídica se verá más adelante.-

La participación, es una adición al salario normal constituida por una parte de los beneficios de la empresa.-

La gratificación que algunas casas de comercio dan a sus empleados tampoco es participación.-

#### Concepto jurídico, social y económico -

Desde el punto de vista jurídico, la participación en los beneficios es un contrato. En efecto no se considera como participación en los beneficios ninguna gratificación libre y espontánea que el patrono conceda a sus obreros.-

Planiol, define la locación de servicios como "el contrato por el cual una persona se obliga a trabajar durante un tiempo para otro mediante un precio proporcional a ese tiempo, denominado salario".-

También define la sociedad "como el contrato por el cual dos o más personas convienen en formar un fondo común mediante prestaciones a suministrar por cada una de ellas, con

influencia civilizante de la asociación puede ser obtenida al mismo tiempo que la economía y la fecundidad de la producción en grande, sin dividir los productores en dos campos de sentimientos y de intereses opuestos, donde un gran número sean los servidores de uno solo que posee los capitales y que no tiene otro interés en la empresa de obtener la mayor ganancia posible".-

Para esta asociación, Stuart Mill preconiza la asociación de obreros y empresario bajo la forma de la participación en los beneficios.-

Hétanse dos corrientes distintas respecto al origen de este sistema: una se debe a estudiosos de la política social y la otra se debe a empresarios particulares que lo consideraban útil para el mayor rendimiento de sus empresas.-

Es así que encontramos en Francia, ya en 1843, la empresa Leclaire de París que estableció la participación a sus asalariados: pintores, vidrieros, tapiceros.-

Leclaire estableció la siguiente repartición:

Trabajo	50 %
Caja de Socorros y retiros	30 %
Dirección	15 %
Capital	<u>5 %</u>
Total	<u>100 %</u>

De 1846 en adelante se multiplicaron las casas participantes en las diversas naciones europeas.-

La participación en los beneficios tuvo también gran eco en Inglaterra. En 1867, los señores Briggs, patronos de

una importante mina de hulla, propusieron a sus 1.300 obreros asociarlos a sus beneficios, y durante algún tiempo dió muy buenos resultados el ensayo, apaciguándose los conflictos, cesando las huelgas y estableciéndose relaciones normales entre patronos y obreros. Por todas partes se tributó toda suerte de publicidad a la innovación de la casa Driggs. Hacia 1863 hubo una baja de precios, los obreros volvieron a su antigua animosidad y renunciaron definitivamente en 1875 al sistema de la participación en los beneficios.-

En 1878, en Francia con motivo de la Exposición universal, el ministro del Interior abrió una información sobre las instituciones de previsión y de ahorro, y entre ellas sobre la participación en los beneficios.-

El gobierno francés favoreció mucho tal sistema, realizando en 1884 una encuesta nacional sobre este asunto.-

Realizóse en 1900 un congreso internacional destinado al fomento de esta institución y se fundaron varias sociedades con esta misma finalidad.-

En Alemania se presentaron los primeros proyectos en el año 1850 aproximadamente. En 1870 la participación estaba muy próspera en Alemania, pero en 1872 en el Congreso de Dantzig, los economistas la atacaron, afirmando que la participación en las utilidades no modificaba considerablemente las relaciones de los patronos y obreros, ni, mucho menos, mejoraba la suerte de estos últimos. Esto retardó el desarrollo de la participación en Alemania.-

Es digno de mención la fábrica de acero Borchet de

Berlín que resolvió conceder a sus operarios una mitad de sus beneficios líquidos, deducidos 6 % para la amortización del capital invertido. Desistieron del sistema cinco años después pues los asalariados se mostraron poco entusiasmados con el sistema, pues las oscilaciones de los precios de las materias primas eran muchos más decisivos para el saldo del ejercicio, que un porcientamiento de la producción.-

En los Estados Unidos este sistema nunca adquirió grandes proporciones y se encuentran desde 1916 en franco descenso. Una encuesta realizada en 1927 de 4.409 empresas representativa, sólo 54 había participado a sus empleados en los beneficios obtenidos.-

El sistema de la participación en los beneficios es objeto de una publicidad muy activa. Este sistema ha sido divulgado en revistas y periódicos, Congresos y comisiones parlamentarias. Pero a pesar de la extensión de esta propaganda, el número de establecimientos que ha adoptado ese sistema, es extremadamente reducido.-

"VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA PARTICIPACION"



los fabricantes será muy rara. Jamás puede ser aceptada con favor por los obreros. El verdadero socialista no reclama solamente una parte de los beneficios, él lo desea todo. Pues para él, el producto debe su existencia al trabajo.-

La participación implica la intervención del obrero en la gestión del negocio y la pretensión de aquél a una parte determinada de los beneficios.-

Por todo esto se declara partidario del sistema de remuneración por primas.-

3) J. Prince Smith establece que es imposible determinar la parte que le corresponde al capital y al trabajo en el producto.-

4) M. Moschell indica las siguientes objeciones al sistema de la participación en los beneficios:

a) Es evidente que el sistema de la participación en las mismas industrias que podrán ser aplicadas, deberá forzosamente dejar funcionar a su lado el régimen simple del asalariado para las personas que se ocupen temporalmente.-

b) En una misma industria, las ganancias pueden ser distintas en varios establecimientos. Se puede prever las dificultades que pueden surgir entre el patrón y sus obreros, cuando los beneficios del establecimiento no se mantienen a una cifra a la cual ellos están acostumbrados.-

c) Es perfectamente cierto que la participación en los beneficios no podrá suprimir el antagonismo que reina entre el

trabajo y el capital, pues este antagonismo continuará subsistiendo sea para la determinación de la retribución fija a conceder al capital y al trabajo, sea por la repartición de los beneficios entre estos dos.-

d) El beneficio que la participación concederá a los obreros en sus salarios actuales no podrá ser en general más que mínimo. Pues si el beneficio del patrón es a veces considerable no será lo mismo para cada uno de sus coparticipes, si estos deberían contarse por centenares y a veces por millares.-

e) A pesar de la mayor producción, si se produciría por la competencia una baja general de precios, la reducción de los beneficios podría hacer resultar ilusoria las ventajas de la participación.-

5) El profesor Brocher opina:

El sistema de la participación en los beneficios es contraria a los principios de equidad.-

Tres agentes aseguran la producción: el empresario o director del negocio, el obrero y el capitalista. Pero estos tres agentes tienen papeles diferentes. Uno sólo de esos tres es la causa de la ganancia, los otros dos no son más que la condición. De aquí que si el trabajo de la dirección es malo o bueno, habrá pérdidas o ganancias. Luego los beneficios pertenecen a la dirección del trabajo.-

6) La participación en los beneficios sin que haya participación en la propiedad no reposa sobre una base seria.-

En efecto aquél que participa en los beneficios, debe también, en su caso, contribuir a cubrir las pérdidas, lo

que el obrero no podrá hacer si él no está interesado en la propiedad.-

7) El sistema podrá ser adoptado en las sociedades por acciones. Pero no podrá generalizarse, en todos los casos su desarrollo y su extensión debe estar absolutamente abandonado a la libre iniciativa del empresario, entendiéndose que al intervenir la ley sería una cuestión delicada y no produciría más que inconvenientes.-

8) La participación de los obreros en los beneficios del empresario, compromete gravemente la autoridad necesaria en la dirección.-

Esta autoridad podrá mantenerse bastante tiempo si los beneficios son considerables y hay brillantes dividendos para repartir entre los obreros. Pero el día en que las ganancias disminuyen, se verá nacer la desconfianza. Los balances no serán comprendidos. Las consecuencias de una situación comercial desventajosa pesarán sobre el empresario; se le acusará de incapacidad y de negligencia.-

9) El modo de repartir los beneficios ocasionará dificultades análogas. No hay un principio cierto y exacto.-

Sería difícil determinar el monto de la remuneración del patrón. Se producirían inconvenientes para la admisión de nuevos trabajadores. ¿Cuál sería el interés a fijar al capital? Todo esto daría motivo a grandes dificultades.-

10) Es una cosa bien seria dar informaciones, exponer la

situación financiera y la gestión del negocio a los obreros.-

El empresario corre el riesgo de perder su crédito, de hacer conocer a sus competidores, sus secretos industriales, sus invenciones, etc.-

F. Martí Doeh expresa que la escasa influencia que tiene en la obtención de beneficios, la actuación consciente del trabajo manual, la muestra la resistencia, la negación de obreros y empleados de ir a la parte cuando se trata de pérdidas.-

El obrero en este caso afirma que no puede ir a las pérdidas porque él trabaja siempre lo mismo. Ha trabajado y producido lo mismo tanto en el año que ha habido pérdidas como en el año que ha habido beneficios.-

Afirma dicho autor que en nada se mejorará la situación de la clase obrera. El sistema de la participación en los beneficios sólo produciría inconvenientes y los negocios y las industrias sólo pueden vivir, desarrollarse y prosperar en un ambiente de orden y de paz.-

H. Franke dice que los empleadores que introdujeron el sistema de participación por motivos económicos sufrieron grandes decepciones.-

En virtud del progreso de la racionalización y de la mecanización de la producción industrial, no se consigue un mayor aumento de la misma con el incentivo financiero. A veces el aumento de la producción no consulta siempre los intereses económicos del productor.-

Hay ciertas causas que determinarían el resultado del ejercicio de una manera más decisiva que el resultado de la pro-

ducción: las oscilaciones de los precios de las materias primas.-

En segundo lugar, indica el citado autor, el sistema de la participación se dirige a debilitar los sindicatos obreros.-

Otro inconveniente reside en que la mayoría de las empresas otorga la participación solamente a los asalariados con cierta antigüedad y no participan a las categorías más bajas de empleados.-

Sería interesante la aplicación de este sistema en las empresas con reducido personal y en aquellas cuyos operarios trabajan sin fiscalización continua, como por ejemplo el personal de las grandes empresas de pesca.-

Se han hecho otras objeciones al sistema de participación en los beneficios. Se ha alegado que los obreros pedirán la fiscalización de los libros y, por consiguiente, la dirección del negocio, y que en los años malos se inclinarán a creer se perjudicados y a considerar a su patrón como a un defraudador.-

Se dice también que la participación en los beneficios, no compensa los sacrificios efectuados por el patrón; no le deriva ventajas porque la experiencia demuestra que no obtiene en muchos casos la gratitud de los obreros ni la intensificación del trabajo, ni es tampoco un seguro efectivo contra las huelgas. Se agrega también que el sistema es inferior como estímulo al sistema de las primas.-

Se ha dicho que la participación en los beneficios es

una institución recomendable, pero se funda en la caridad y en la benevolencia y no en la ciencia económica. Es - dice Gibon - el principio de las instituciones patronales; suaviza por fuerza el antagonismo que existe entre los diversos elementos del trabajo.-

El Dr. C. H. Bolaudo indica como inconveniente del sistema de la participación la desconfianza de los obreros hacia el capital, que mediante fraudes contables podría disminuir la utilidad realizada.-

Además la repartición de las utilidades entre los obreros de una empresa atentaría contra la capitalización, proceso éste tan necesario en nuestro país.-

Vistas las desventajas y los argumentos en contra la aplicación del sistema de la participación en los beneficios, corresponde formular las ventajas y argumentos por la aplicación del sistema.-

Como funda estos económicos se ha expresado que el sistema de la participación en los beneficios es un complemento lógico del salario y un medio para atenuar lo que este modo de remuneración puede ser de injusto.- Aminorar además la rigidez del salario.-

Se sostiene además que la participación mejora la situación económica de los obreros.- Al aumentar sus recursos

añade al salario ordinario, que queda dedicado a los gastos corrientes, un dividendo anual que puede ser dedicado al ahorro o a gastos extraordinarios.-

La participación en los beneficios puede ejercer una influencia más favorable también sobre la situación social y moral de los obreros.-

El obrero se siente más libre, más independiente, no se considera como un simple asalariado, como una máquina más, sino como un asociado, un co-propietario, ligado solidariamente a los intereses de la empresa.-

Una organización juiciosa de la participación en los beneficios es conforme a los intereses de la empresa y a los del empresario.-

Existe más orden en el trabajo, una mayor economía en el empleo de materias primas, una mejor utilización de las herramientas y de las máquinas, una vigilancia recíproca más activa, una fabricación más esmerada, y todo tiende al perfeccionamiento del trabajo.- El obrero se interesa en este modo en el éxito de la empresa.-

Se dice que la participación en los beneficios hace innecesarias las huelgas y los recursos ante los tribunales de arbitraje.-

El sistema de la participación desarrolla la educación económica de los empresarios y de los obreros.-

Las dos partes comprenden que sus intereses son idénticos.-

ticos e íntimamente ligados. Una empresa no puede progresar cuando ella no está bien administrada o cuando los obreros están animados de falsas intenciones.-

Ni el sistema del salario por pieza, ni el salario a destajo, ni el de primas, gratificaciones, ni otros métodos de remuneración del trabajo no pueden tener los mismos resultados que procura la participación en los beneficios, porque el salario, con el cual forma parte, no crea ni la solidaridad, ni la comunidad de intereses, ni la copropiedad del activo social.-

J. Barja de Quiroga expresa que generalmente se objeta a la participación en los beneficios, diciendo que el obrero que no está a las pérdidas no debe estar a las ganancias.-

El obrero al no poder cobrar la participación por falta de beneficios, pierde parte de su trabajo, de las energías puestas en el producto, que no se ven resarcidas por los resultados posteriores.-

Dohmert sostiene que el sistema de la participación, produce un mejoramiento en las condiciones del salario, que aunque no sea un panacea, envuelve un pensamiento sano y justo de beneficios evidentes, que tiende a quebrar el antagonismo existente entre el capital y el trabajo.-



"ESCALAS DE PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS"

## Formas de participación en los beneficios -

La participación puede revestir las más variadas formas pero es indispensable en todo caso que ella sea contractual, es decir que forme parte integrante del contrato de trabajo.-

La característica esencial de la participación es el derecho del trabajador a percibir una parte de las utilidades de la empresa, pero proporcionalmente a las mismas.-

La fijación de una cantidad determinada, anual, como la gratificación, o periódica en favor del trabajador no constituye propiamente la participación en los beneficios.-

Podemos distinguir las siguientes formas de participación:

### a) Participación universal:

Se confiere este derecho a todos los operarios sin distinción.-

### b) Participación restringida:

Se limita a determinadas personas que ostentan determinado título, el cual consiste generalmente en un tiempo mínimo de servicios en la empresa; el plazo suele fijarse en seis meses o en doce, o en circunstancias excepcionales puede ser de varios años. A veces se excluye a los menores de edad.

Algunas casas confían a comisiones compuestas por obreros o mixtas la función de establecer las condiciones necesarias para la admisión de los coparticipes.-

La participación puede ser también:

### a) Colectiva:

Cuando los fondos provenientes de la participación se entregan a una caja cuyo fin es el de subvencionar una serie de instituciones como pensiones, indemnizaciones, casas bara-

tas, etc.-

b) Individual:

Como su nombre lo indica, se entrega a cada coparticipe su parte.-

Según diversos autores, podemos distinguir otras cuatro modalidades diferentes de la participación:

1) Participación inmediata:

Esta consiste en que cada patrón distribuye a sus obreros cada año, cerrado el balance, la parte que les corresponden. Este sistema tiene el inconveniente de procurar al obrero una suma que a veces gasta de inmediato y es contrario al proceso de capitalización.-

2) Participación diferida:

Este sistema permite la capitalización en beneficio del obrero, por intermedio del patrón mismo, o en cajas o instituciones de ahorro, de la parte que le corresponde como coparticipe.-

3) Participación mixta:

En esta forma, se distribuye la participación en dos partes: una se entrega directamente en efectivo al obrero y la otra se capitaliza. Esto da lugar en la práctica a varias combinaciones.-

4) Participación en comandita:

En este caso, los beneficios se comanditan en las empresas. Comprendiendo así el sistema de la sociedad por acciones,

en que el obrero se asocia a la empresa del patrón.-

La participación voluntaria y la participación obligatoria -

La participación voluntaria es en realidad una modalidad del contrato de trabajo. Es un contrato accesorio mediante el cual el obrero adquiere el derecho a participar en los beneficios sin participar en las pérdidas.-

Prácticamente, en la mayoría de los casos la participación ha tomado la forma de voluntaria.-

Según Brannantz la participación voluntaria se caracteriza por los siguientes elementos:

- 1) Por ser el patrón quien generalmente la concede, y en pocas ocasiones a petición de los trabajadores, estableciéndose en forma contractual.-
- 2) El patrón puede fijar a su arbitrio el cuántum de la participación, pudiendo aumentarlo o disminuirlo. También se señala de común acuerdo en el contrato.-
- 3) El empresario no admite ninguna intervención obrera en la gestión del negocio, permitiéndole tan sólo en pocos casos, la fiscalización de la contabilidad por representantes de los trabajadores, especialmente cuando se fija el cuántum en el contrato.-
- 4) La finalidad económica que persigue la participación voluntaria, es un aumento de la producción, creando un estímulo para el obrero, asociándolo al patrón en la percepción de los beneficios.-

La participación es obligatoria, cuando es establecida por mandato expreso de la ley.-

Los economistas clásicos se han opuesto siempre a este sistema de participación.-

Así, Charles Roberts afirmaba que "la participación debe ser obra de libertad, de iniciativa privada, de consentimiento mutuo, en una palabra, de asociación voluntaria entre el patrón y obreros".-

El Congreso de la Participación reunido en París en el año 1899, expresó que la participación en los beneficios no puede ser impuesta por el Estado, debe resultar únicamente de la iniciativa del patrón o de un desco de los obreros libremente aceptado por él, bajo el mismo título que cualquier otra convención relativa a la remuneración del trabajo.-

Debido a las dificultades que existían para hacer del sistema de la participación una forma de remuneración que satisficiera las aspiraciones de los trabajadores, nació entonces la idea de hacer obligatoria la participación.-

En realidad, dice Ibañez de Ibero, en su libro "la participation aux bénéfices", la participación exige de aquellos que la practican cualidades morales que sin duda no se encuentran tan frecuentemente como es de desear.-

La participación en los beneficios es una institución multiforme, de modo que es dificultuoso determinar sus caracteres y modalidades por la ley.-

Sin duda, la participación se aplicaría más fácilmente en las grandes empresas que en las pequeñas. Las sociedades anónimas están obligadas a publicar sus balances y no presen-

tan las dificultades de control que ofrecen las pequeñas empresas.-

Su diferenciación con los demás sistemas salariales -

La diferencia entre el sistema de primas sobre la producción y otras formas de salarios progresivos y la participación en los beneficios reside en que en los primeros, el obrero recibe un salario de acuerdo a la eficiencia de la producción, sin tener en cuenta el resultado económico de la empresa. En cambio en la participación, la remuneración del trabajador varía con la ganancia obtenida.-

La participación debe ser determinada previamente y esto constituye la diferencia con la gratificación que se establece sobre bases indeterminadas.-

La participación de los asalariados en las distintas empresas comerciales - la participación en la industria y en la agricultura - la aparecería -

Es indispensable para la mejor aplicación del sistema de la participación en los beneficios, apreciar y distinguir las distintas empresas comerciales e industriales.-

La experiencia europea señala la diferencia que se establece entre la grande y pequeña empresa.-

En el comercio al por menor el dependiente común influye muy poco en la obtención de beneficios pues su papel es a veces puramente mecánico. Cuando el empleado se eleva en categoría, cuando se convierte en la "mano derecha" de su patrón, es común entonces que participe en las ganancias.-

En la gran industria las dificultades son mayores.

Cabe recordar el ejemplo de H. Briggs, Hijo y Cia. de Inglaterra, propietarios de minas que adoptaron el sistema de la participación en los beneficios. Sistema que luego tuvo que abandonarse debido a una reducción de los salarios, motivado por las oscilaciones de los precios en el mercado.-

Este ejemplo, muy conocido en la vida industrial inglesa, atribuye l.s dificultades del sistema de participación en los beneficios a la falta de educación y comprensión de los trabajadores.-

Una de las primeras formas de participación fué la aparecería.-

La aparcería es una institución muy antigua y sus antecedentes se remontan a la Roma primitiva, habiendo pasado a la Edad Media hasta implantarse en el régimen de las abadías, tomando difusión en Inglaterra, Francia y en otros países de Europa Central.-

Los propietarios rurales que se encontraban lo bastante ricos para poder prescindir de cultivar la tierra con sus propias manos debió valerse de otros medios.-

Para ello podría tomar asalariados para que trabajasen bajo su dirección o arrendar sus tierras. Pero muchos optaron por la aparcería.-

En los primeros tiempos, los aparceros fueron esclavos pero más tarde fueron hombres libres, hábiles para contratar, el colonus partiarus, cuyos derechos y obligaciones reglamenta el Derecho romano.-

Este contrato es actualmente muy corriente en varios países.-

En la aparcería, la renta es pagada en género sobre una parte de la cosecha, y por consiguiente varía con la cosecha misma. De aquí que la variabilidad excesiva del rendimiento puede ser contraria a la aparcería y estimular el salariado.-

Se advierte además la disposición de los aparceros enriquecidos, en cambiar el sistema de aparcería por el de arrendamiento a precio fijo.-

Según C. Gide, la aparcería ofrece numerosas ventajas desde el punto de vista social:

1) La aparcería establece entre propietario y aparcerero



una solidaridad de intereses, en tanto que el arriendo establece entre ellos un antagonismo.-

2) La aparcería permite a los obreros muy pobres para ser arrendatarios, el cultivar la tierra por su cuenta.-

3) El aparcerero se halla garantido contra la explotación abusiva.-

4) La aparcería asegura mejor que el arriendo la larga duración de los contratos.-

5) En la aparcería, el propietario dedica necesariamente mayor interés a la dirección de los cultivos y a la preparación de una buena cosecha.-

Por estas causas - agrega Cide - la aparcería puede considerarse como un verdadero elemento de paz social.-

La aparcería constituye en realidad una participación en los productos, como suele aplicarse también en la minería y en la pesca, y difiere de la participación en los beneficios, en que en la segunda a pesar del mucho celo que despliegan los trabajadores, es posible que, debido a la mala dirección del negocio, el beneficio se reduzca o desaparezca del todo.-

"EL ACCIONARIADO OBRERO"

### El accionariado obrero -

Cuando el obrero además de participar en los beneficios posee acciones de la empresa en que está empleado, interviene en la administración y en las pérdidas del negocio, procedería en la misma medida que cualquier otro accionista.-

Para ello es necesario que el obrero adquiera acciones y la participación en los beneficios es un medio para lograr tal fin.-

Para la mejor comprensión de este sistema, se transcribe un proyecto de estatutos de Sociedad Anónima con participación obrera, indicado por C. R. de Briey en su libro "Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionariat ouvrier" ;

- 1) Sobre el beneficio neto, deducidas las sumas obligatorias para la reserva legal, se distribuye un dividendo de ..... % a las acciones de capital integradas. Sobre el resto se distribuye el 50 % al trabajo.-
- 2) Las sumas que corresponden al trabajo se reparten en proporción a los salarios, entre los obreros que tienen por lo menos un año de antigüedad en la empresa y suscriban un contrato de trabajo por otro año por lo menos.-
- 3) Dichas sumas son acreditadas a los obreros y devengan un interés del 4 % anual, hasta integrar un monto mínimo de 50 francos.-
- 4) Por medio de estas sumas depositadas, la sociedad amortiza anualmente, por sorteo y a la par una cantidad igual de acciones de capital.-

Cada acción de capital de 500 francos reembolsada es reemplazada por 10 acciones de trabajo, de un valor nominal de 50 francos, que se distribuyen entre los obreros, de acuerdo a las condiciones mencionadas más arriba. Esta amortización cesa cuando el total de acciones reembolsadas alcanza al ..... % del capital social.-

Para el derecho a los dividendos, como para el derecho al voto en la asamblea general, cada acción de trabajo equivale a un 10 % de la acción de capital.-

- 5) La cesión de las acciones es libre entre los accionistas, pero no puede ser hecha a terceros sin la autorización de la dirección.-
- 6) En caso de fallecimiento o de egreso de un obrero accionista, la Sociedad se reserva el derecho de rescatar la acción de trabajo. El valor de estas acciones fijada en un 10 % del valor de las acciones de capital, está determinada por la cotización de la Bolsa o del último balance.-
- 7) Los obreros accionistas eligen entre ellos los mandatarios comunes encargados de representarlos en la asamblea. Para esta elección cada obrero accionista dispone de tantos votos como acciones posea.-
- 8) Los accionistas de trabajo disponen de un número de cargos en la administración y de inspectores, proporcional a la cifra de las acciones atribuidas al trabajo, en vista a la cifra total de acciones emitidas.-
- 9) En caso de disolución, el activo social neto, después del pago de las deudas y rendición de cuentas, se reparte entre todos los titulares de la sociedad, teniendo en cuenta que 10 de acciones de trabajo equivalen a una acción de capital.-

En consecuencia, para la implantación del sistema del accionariado obrero es necesario determinar:

- 1) Un interés fijo del capital.-
- 2) El porcentaje del beneficio neto que se distribuirá al trabajo.-
- 3) El remplazo de las acciones de capital por las acciones del trabajo.-

Con respecto a la fijación de un interés al capital, es imposible fijar una tasa única pues ésta depende de las modalidades y circunstancias propias de cada empresa.-

Si el accionariado obrero tiene carácter voluntario, el interés estará fijado en los estatutos de la sociedad.

Pero si es implantado por el Estado con carácter obligatorio, la ley respectiva deberá precisar un interés máximo.-

El beneficio neto, deducido el interés expresado deberá distribuirse entre los accionistas y los trabajadores.-

De tal manera, las acciones de trabajo irán reemplazando paulatinamente las acciones de capital.-

Como ventajas de este sistema se ha dicho que el accionariado obrero persigue:

- a) Atenuar la lucha de clases en el terreno social, asociando sus intereses en el terreno económico.-
- b) Acercar el obrero al patrón.-
- c) Llevar el estado de asalariado al de asociado, copropietario, de colaborador.-

Los inconvenientes de este sistema son los mismos que

se han indicado al tratar las desventajas y argumentos en contra de la participación en los beneficios.-

El Plan Quinquenal de Gobierno y el Accionariado obrero -

Una de las secciones más importantes del Plan Quinquenal se refiere a la Obra Social.-

Esta sección comprende cuatro capítulos: trabajo, accionariado obrero, provisión social y vivienda.-

Como medida práctica para lograr que los trabajadores obtengan una más justa repartición de la riqueza producida, el Plan ha elaborado un proyecto de ley de accionariado obrero, que facilite la intervención de los trabajadores en el gobierno de las industrias y su participación en los beneficios de las mismas.-

Como se expresa en la exposición de motivos, mientras todos los demás países mantengan el régimen de salarios, un deber de elemental prudencia aconseja proceder en esta materia no de manera imperativa.-

El proyecto adopta pues, el sistema voluntario.-

Como sistema voluntario, este proyecto de ley debe necesariamente ofrecer a las empresas que lo adopten ciertas ventajas.-

El artículo primero del proyecto dice:

"Las empresas industriales, comerciales, agrícolas, pecuarias y forestales, cuya propiedad esté representada por acciones, títulos u otras formas similares y que facilite el acceso de

los trabajadores a la propiedad de las mismas, tendrán derecho a la protección del Estado mediante la obtención de las ventajas de orden económico que el Poder Ejecutivo determine reglamentariamente."

Como se observa, no se enumera taxativamente cuáles son las ventajas de orden económico, pero se puede considerar que consistirán en rebajas de impuestos, exención de derechos de aduana, liberalidad en el crédito bancario, etc.-

El artículo 2° expresa:

"El acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa, podrá establecerse bien individualmente por cada empresa y sus asalariados, bien en convenios colectivos de condiciones de trabajo".-

De acuerdo con este artículo podría suceder que el accionariado obrero fuera impuesto por la acción gremial de los sindicatos.-

De esta manera se alteraría el carácter voluntario expresado en la exposición de motivos del presente proyecto.-

Las características fundamentales del proyecto se indican en los artículos 3°, 4° y 5°.-

El artículo 3° dice:

"Las empresas que voluntariamente se acojan al sistema, fijarán un interés a su capital que no podrá exceder del 5 % después de constituidos los fondos y reservas que prudentemente se necesiten para el normal desenvolvimiento de la explotación. Los beneficios que se obtengan por encima del interés señalado, pasarán a constituir un fondo con el cual

en períodos previamente convenidos y que no excedan de un año, irán sustituyendo las acciones de capital por acciones de trabajo que quedarán en beneficio de todo el personal de la industria, técnico, administrativo y obrero. La substitución de las acciones se hará por el valor nominal de las mismas. Las acciones de trabajo serán inalienables".-

En el estado actual del desarrollo económico de la República un interés máximo del 5 % es pequeño y no puede representar un aliciente para las empresas que se acojan libremente al sistema.-

El proyecto de ley no indica la forma en que se efectuará el rescate de las acciones. Siendo el rescate de las acciones por el valor nominal, las reservas acumuladas no constituyen propiedad de los accionistas.-

El artículo 4º dice:

"Las acciones de trabajo darán derecho al gobierno de la empresa en igual proporción que la que correspondiese a las acciones de capital".-

Y el 5º:

"Cuando todas las acciones de capital hayan sido substituidas por acciones de trabajo, la propiedad de la empresa quedará totalmente en poder de los trabajadores subsistiendo entre ellos el sistema de accionarios y rigiéndose por las normas que previamente se hubiesen establecido para tal supuesto".-

El proyecto no aclara como se efectuará la distribución de la propiedad de la empresa, pero se entiende que ella será indivisa. Tampoco establece el régimen a seguir cuando la sociedad pase a manos de los trabajadores.-



Este proyecto se diferencia de la ley francesa sobre la materia, porque no prevé la coexistencia del capitalista con el trabajador.-

Es evidente la necesidad de efectuar una revisión de este proyecto si se desea la adhesión de los capitalistas, pues se corre el riesgo de que el aliciente para adherirse al sistema del accionariado obrero solo exista para las peores industrias mientras que las buenas industrias se mantendrán afuera de la obra social proyectada.-

"LA DISTRIBUCION DE LAS UTILIDADES"

## La distribución de las utilidades -

El concepto de utilidades puede variar, según la apreciación que se haga de los distintos rubros que constituyen la contabilidad de una empresa.-

Pero esta relatividad del concepto está disminuyendo debido especialmente a las disposiciones de las leyes impositivas.-

Mediante los procedimientos contables, el empresario hace la comparación del capital al comienzo y al final del ejercicio, la diferencia constituye la utilidad o pérdida.-

Pero para precisar las causas que han motivado la ganancia o pérdida del negocio es necesario efectuar un estado de pérdidas y ganancias.-

El balance es un estado que expresa situación y resultados; la interpretación del mismo tiene por objeto apreciar debidamente esa situación y esos resultados.- Por medio de las cuentas se describe la historia comercial de una empresa.-

El balance debe ser el reflejo fiel y claro de la situación de la fortuna y de los resultados de la empresa.

La dificultad para precisar exactamente la utilidad de los empresarios, motivada en muchas ocasiones por falsas contabilidades, se ha aducido como uno de los principales obstáculos para la implantación del sistema de la participación en los beneficios.-

La ley del Impuesto a los Róditos determina la forma en que deben calcularse y fijarse los beneficios de las empresas industriales, agrícolas y comerciales.-

F. Herrmann en su libro "Análisis económico y financiero del capital de las empresas industriales", considera que la contabilidad es el órgano fiscalizador de la empresa y por su intermedio se ejerce el control financiero, a fin de verificar como se ejecuta el programa administrativo para esclarecimiento de los propios administradores, de los accionistas, de los acreedores, de sus dependientes y también de la colectividad.-

Considera que la contabilidad es la ciencia del patrimonio, y que ésto debe ser tenido en cuenta, por aquella, como un todo indivisible y en constante proceso de transformación.-

La participación en los beneficios supone forzosamente que la empresa posee una contabilidad perfectamente establecida.-

Determinada la utilidad de la empresa corresponde fijar el "cuantum" o cantidad que corresponde a los trabajadores por concepto de beneficios.-

En el sistema de la participación voluntaria, la proporción se determina previamente en el contrato respectivo.-

Quando se trata de participación obligatoria, el porcentaje se fija por ley o mediante comisiones especiales.-

Estudiando los diversos sistemas de repartición, Charles Gide, en su libro "Des Institutions pour la transformation ou la disparition du salariat", indica tres, que lo pareciera los más razonables:

- 1) Partición igual entre el capital y el trabajo.-
- 2) Partición por partes proporcionales de acuerdo al monto del capital y al monto del salario.-

3) Partición por partes proporcionales, de acuerdo al interés del capital y al monto de los salarios.-

Luego, con respecto a la proporción en que el beneficio se reparte entre los partícipes, son muy diferentes los métodos seguidos.-

Gran número de casas aplican el criterio de que las cuotas sean proporcionales a los salarios ganados durante el año económico.-

A veces se toma como base, no los salarios efectivamente ganados, sino los normales, sin tener en cuenta las horas extras y trabajos extraordinarios.-

En realidad no existe una fórmula exacta para determinar el cuántum.-

Breimauntz indica cinco sistemas diferentes para la fijación de los porcentajes:

- 1) Mediante comisiones técnicas.-
- 2) Fijación de un porcentaje mínimo general.-
- 3) Fijación de varios porcentajes mínimos.-
- 4) Un sólo porcentaje definitivo.-
- 5) Porcentajes proporcionales únicos.-

Uno de los elementos fundamentales para estudiar la repartición de las utilidades entre el capital y el trabajo, es el de conocer el número de obreros partícipes, porque de ello depende el verdadero alcance del cuántum señalado.-

En todas las formas de distribución de utilidades la apreciación del capital de la empresa es una cuestión sumamente delicada.-

Se puede establecer dos métodos generales:

- 1) La libre estimación.-
- 2) Una estimación rígida y determinada.-

En el segundo método se efectuará un examen de los balances y libros de la empresa a fin de obtener las indicaciones necesarias que permitan darse cuenta tanto de la situación financiera como económica.-

La verificación y aprobación de los balances -

El modo corriente de efectuar esta verificación, consiste en poner de manifiesto los libros al interesado o a su representante. En la imposibilidad material y moral de facilitar los libros a todos los obreros, uno por uno, se los somete al examen de uno o varios delegados representantes suyos.-

La verificación tendrá por objeto:

- 1) El examen de la situación financiera;

Especialmente en los que se refiere a la composición del capital, la importancia de las reservas y las amortizaciones y principalmente la sinceridad de las valorizaciones.-

- 2) El examen de la situación económica;

Se tendrá en cuenta:

- a) los resultados obtenidos
- b) el valor de la acción

Se pedirá efectuar además la comparación de los balances sucesivos.-

Es evidente que si la participación en los beneficios se ha establecido en forma contractual, el personal está autorizado para verificar la conformidad del reparto de acuerdo a lo establecido en el contrato o en el estatuto.-

El Código Federal suizo establece que: Si se ha estipulado que una parte de los beneficios debe surtir al salario, el empleador está obligado a suministrar al empleado, o en su lugar, a un tercero imparcial designado por los interesados o por el juez, las instrucciones necesarias sobre sus ganancias y pérdidas, además de autorizar al empleado para consultar los libros de comercio en la medida necesaria.-

En Francia, el proyecto de ley sobre la participación votada en el Senado en el año 1935, contiene sobre el control, el siguiente artículo: Aceptada la participación, los interesados pueden renunciar expresamente a todo control y a toda verificación. En el caso de que no hubiese renuncia, este control y esta verificación pueden ser establecidas por disposiciones especiales del contrato.- En el caso de que no hubiese renuncia ni reglamentación del control, la verificación anual de la contabilidad será hecha por un perito amigablemente designado o, en caso de desacuerdo, designado, según el caso, por el Presidente del Tribunal Civil o por el Presidente del Tribunal de Comercio.-

#### Participación en los beneficios y participación en la gestión-

Es común confundir estas dos expresiones.- A pesar de ciertos caracteres comunes, existe diferencia entre la participación en los beneficios y la participación en la gestión.-

Existe participación del personal en la gestión de una empresa, cada vez, que de una manera permanente o regular, interviene en la administración y dirección general de esta empresa y cada vez que:

- a) esta intervención implica una restricción cualquiera a la autoridad absoluta del jefe, o determina las condiciones del trabajo, la capacidad productiva, los precios de venta de la empresa.-
- b) O, cuando esta intervención o control limita los poderes de orden financiero de los propietarios de la empresa, especialmente en lo que se refiere a la preparación del balance y la distribución de las ganancias.-

La participación en los beneficios no implica la participación en la gestión, pero esta última puede englobar a la primera.-

El ejercicio del derecho de control no significa el derecho de gestión, sin embargo a veces, puede conferir cierta parte de ella.-

La representación del personal en las empresas -

En diversos países se encuentran establecidos los llamados Consejos de empresa, integrados por obreros y patrones, que permiten a los trabajadores tomar parte en la gestión del negocio, controlando ciertos aspectos de dirección y administración, y en el caso de la participación en los beneficios,



determinan y verifican las utilidades de las empresas.-

Los representantes de los trabajadores, en estos consejos o en las asambleas, harán conocer a los obreros los esfuerzos de la dirección, la marcha de los negocios.-

Estos mandatarios vendrán a hacer los intermediarios naturales entre patrones y obreros.-

La presencia de obreros inteligentes en las asambleas y directorios, aportarán una competencia particular, lo cual significa un gran aporte para el mayor éxito de la empresa.-

Las comisiones mixtas de producción compuestas por asalariados y por los empleadores, establecidas al iniciar la última guerra, en los E. U. U. o Inglaterra, consiguieron despertar en el operario la conciencia de la colaboración. Una particularidad de estas comisiones mixtas, consiste en que en ellas no se discuten asuntos que afectan la situación económica del personal, pues se sabe que tales asuntos provocan casi siempre un ambiente de excitación, poco apropiado para discusiones objetivas. La solución de los litigios económicos le corresponde al sindicato.-

Así, la participación en los beneficios contribuiría al advenimiento de un régimen industrial nuevo anunciado por Stanley Jevons. Los intereses del obrero están ligados con los de otros obreros, y los del patrono con los de otros patronos; pero llegará el día en que se comprenda que la división debe ser vertical y no horizontal, y que los intereses del obrero están ligados con los de su patrono y con opuestos a los de otros obreros y patronos.-

Los patronos - dice C. Gide - no se muestran generalmente hostiles a la institución de consejos de fábrica, o cualquier otro modo de acuerdo con sus obreros, pero lo que rechazan es la intromisión en sus casas de los delegados del sindicato que, según creen, no harían sino entorpecer la marcha de la empresa y fomentar conflictos.-

Por el contrario, los militantes obreros no quieren los consejos interiores porque los representantes obreros no tendrían ninguna independencia real, y lo que es peor, porque estos acuerdos entre obreros y patronos darían por resultado el desarraigar poco a poco a los obreros de los sindicatos, substituyendo a la conciencia de la clase.-

"EL DESARROLLO DE LA PARTICIPACION EN LA ARGENTINA"

El desarrollo de la participación en la Argentina -

El primer antecedente sobre un plan de sociedades con participación obrera se remonta al año 1905, en un estudio hecho por el Dr. Carlos Pellegrini.-

El ilustre estadista había enunciado los siguientes conceptos: " Si el capital es necesario para suministrar los elementos de la producción, el trabajo es indispensable para realizarla, y la bondad y el crédito del objeto producido, dependen mucho más de la habilidad del obrero que de la acción del capital. Siendo esto así, es evidentemente justo que, tanto el capital como el trabajo, tengan en el objeto fabricado una parte proporcional al esfuerzo con que cada uno de ellos ha contribuido a producirlo. Si se consigue establecer de antemano cuál es esa parte proporcional que debe corresponder al capital y la que debe corresponder al trabajo en el valor del artículo producido, todo conflicto desaparecerá puesto que, una vez realizado el producto, el capital tomará su parte y el trabajo la suya. El capital y el trabajo serán así "socios" y desaparecerá la relación actual de amo y sirviente. Ya no habrá salario porque el trabajo recibirá su parte en forma de dividendo, exactamente lo mismo que el capital.-"

"La regla que propongo para modificar esta relación es sencillamente la siguiente; Que los obreros de una industria cualquiera puedan formar sociedades anónimas de trabajo bajo las mismas bases que hoy rigen para la formación de las sociedades anónimas de capital y que estas sociedades puedan

por legalmente inscriptas e incorporadas y reconocido su derecho para contratar y obligarse".-

La idea ha tenido otros antecedentes en la Argentina. El Congreso de Economía Social realizado en el año 1924 y el proyecto de Código del Trabajo del Dr. C. Saavedra Lamas se pronuncian a favor del sistema de la participación en las utilidades con carácter optativo.-

La Asociación del trabajo inicia en el año 1920, una acción de propaganda hacia la participación en los beneficios a través de su boletín.-

Llegamos así, al primer proyecto de ley sobre participación en los beneficios, como la iniciativa más completa, presentado en la sesión de 1° de junio de 1920 en la Cámara de Diputados, y que se debe al diputado Ricardo Percyra Rozas.-

Con el objeto de evitar la transcripción de los diversos proyectos parlamentarios, y teniendo en cuenta lo expresado más arriba, al estudiar la implantación del accionariado obrero, de cada proyecto se tomará en cuenta:

- a) El interés fijado al capital.-
- b) El porcentaje del beneficio neto que se distribuye al trabajo.-
- c) El recambio de las acciones de capital por las acciones de trabajo.-

Proyecto de ley del diputado Ricardo Pereyra Rozas -

Se aplica a las sociedades anónimas, colectivas, en comandita y a todo establecimiento comercial o industrial que tenga como mínimo un capital de \$ 20.000,00.-

- a) El interés fijado al capital:
- b) El porcentaje del beneficio neto que se distribuya al trabajo:

Art. 15: Provisamente a toda distribución de dividendos, se descontará de los beneficios netos a favor de los tenedores de acciones de capital, la cantidad que resulte según el interés del capital invertido, que consideraráse el tipo corriente en plaza. El resto de la utilidad neta será repartido guardando la misma relación entre las acciones de capital y las de trabajo.-

- c) El recambio de las acciones de capital por las acciones de trabajo:

Art. 9: Todas las sociedades anónimas a participación obrera deberán fijar en sus estatutos la parte de capital atribuida a la sociedad cooperativa de trabajo, que no será en ningún caso inferior al 40 %, para ser convertida en acciones de trabajo un año después de establecidas.-

Proyecto de ley contenido en el Plan Quinquenal de Gobierno -

Este proyecto de participación en los beneficios y en la propiedad de las empresas por acciones, ha sido tratado más arriba.-

Proyecto de ley del diputado Oscar López Serrot, sobre participación en los beneficios -

En este proyecto, que se aplica a todas las empresas, las utilidades no se distribuyen directamente entre los trabajadores, sino que se entregan a un Instituto Nacional de Participaciones, entidad que tiene a su cargo el prorratco del monto total de las ganancias.-

a) El interés fijado al capital:

El art. 3° reconoce un 12 % al capital, además no se considera ganancia afectada el 4 % de las ventas brutas, en el caso que las tareas de dirección, administración, etc. estén a cargo del patrono, más el 66,66 % del resto.-

b) El porcentaje que se distribuye al trabajo:

El 33,33 % de la ganancia remanente, de acuerdo al artículo anterior, constituye la suma afectada al cumplimiento de la ley y que debe depositarse en el Banco de la Nación Argentina a la orden del Instituto Nacional de Participaciones.-

Proyecto de ley del senador Miguel A. Tanco y otros -

Cabe distinguir en este proyecto dos partes:

- 1) La participación en las utilidades que se establece con carácter obligatorio.-
- 2) El accionariado obrero que es optativo.-

a) El interés fijado al capital:

En este proyecto no se reconoce un interés al capital.-

b) El porcentaje del beneficio neto que se distribuye al trabajo:

Art. 16: La parte ganancial correspondiente a los empleados y trabajadores en general, se deducirá multiplicando la utilidad de la empresa obtenida durante el año comercial por la suma total de sueldos y jornales que hayan intervenido durante dicho término y dividiendo su resultado por la suma del capital y el total de sueldos y jornales antes mencionados.-

Art. 17: La ganancia total del trabajo deducida en la forma indicada en el artículo anterior será el doble cuando la utilidad sea inferior al veinte por ciento del capital invertido.-

Art. 18: La ganancia individual se determinará distribuyendo proporcionalmente las cantidades obtenidas en la forma que indican los artículos 16 y 17 entre los diferentes sueldos y jornales que se hayan pagado por el empleador durante el año comercial.-

c) El remplazo de las acciones de capital por las acciones de trabajo:

Se aplica cuando las empresas hayan implantado el régimen del accionariado obrero.-

Art. 30: Las empresas que hayan sido autorizadas en la forma indicada por el artículo 29 cubrirán el capital de las mismas emitiendo dos clases de acciones que no devengan interés, de un valor nominal de cincuenta pesos cada una, denominadas clase C, y clase T, correspondiendo la primera al capital y la segunda al trabajo.-

Art. 31: Al constituirse toda sociedad deberá entregar al instituto (el Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero) el total de las acciones de tipo T que cubren el capital; quedando las de tipo C en poder de los capitalistas.-



Art. 32: Anualmente el instituto una vez realizadas las participaciones en las ganancias substituirá las acciones del tipo C por las del tipo T, determinando y distribuyendo en forma individual las acciones que le corresponde a cada trabajador que se haya acogido al accionariado obrero.-

Art. 34: Las acciones del tipo T en poder de los trabajadores gozarán de los mismos beneficios como si fueran acciones del tipo C.-

Art. 35: Anualmente, a los efectos de substituir las acciones de tipo C por las de tipo T, se computarán los dividendos que corresponden a las acciones capitalizadas del trabajo, en poder de los trabajadores, sumados a las ganancias que les corresponden a éstos, determinados por el artículo 16.-

Proyecto de ley del Dr. Cesar E. Belaunde -

Este proyecto se aplica a todas las sociedades anónimas, incluso bancos y compañías de seguros.-

a) El interés fijado al capital:

Se determina un interés aplicable al capital y reservas igual al duplo del interés redituado en promedio por los títulos nacionales a largo plazo.-

b) El porcentaje del beneficio neto que se distribuye al trabajo:

El remanente del beneficio neto se distribuye por partes iguales entre el capital y el trabajo.-

c) El recambio de las acciones de capital por las acciones de trabajo:

Según el artículo 3° , las utilidades que se distri-

buyen a los trabajadores se efectuará en forma de "Acciones de trabajo", rescatándose a la vez un importe igual de acciones ordinarias de capital, por orden de antigüedad de dichas acciones, o por sorteo, según lo determinen los estatutos o las asambleas. Las acciones rescatadas se abonarán a su valor nominal más una parte alícuota del total de reservas sociales (excluidas las reservas técnicas en las compañías de seguros).-

La encuesta realizada por la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación ( 1921 - 1923 ) .-

En la sesión del 17 de agosto de 1921, fué aprobado en la Cámara de Diputados, un proyecto del Dr. Juan F. Cafferata que establece:

Artículo 1º: Autorízase a la Presidencia de la Honorable Cámara para designar una comisión de tres de sus miembros, que previa una encuesta sobre las relaciones entre el capital y el trabajo, aconseje las medidas legislativas conducentes a dar intervención a los empleados y obreros en la gestión de las empresas y fábricas, y a participar de sus beneficios.-

Esta comisión se constituyó con los diputados Carlos J. Rodríguez, como presidente y Leónidas Anastasi, Mario M. Guido, P. López, Eduardo Padilla, Juan P. Tierney y Juan F. Cafferata como vocales.-

Con el propósito de reunir datos se enviaron a numerosas instituciones patronales, obreras, empresas, universidades y reparticiones nacionales, un cuestionario que solicitaba las siguientes opiniones:

- 1) Intervención de los empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas.-
- 2) Participación de los empleados y obreros en los beneficios del capital.-
- 3) Posibilidades, ventajas e inconvenientes de la aplicación de estas nuevas orientaciones en la Capital Federal y en el resto del país.-

Una de las instituciones consultadas, el Museo Social Argentino declaró:

"El Museo Social Argentino se adhiere al principio de la participación de los empleados y trabajadores en la gestión de las empresas, fundado en la necesidad de acercar a patrones y obreros, en la conveniencia que los obreros colaboren en la decisión de sus condiciones de trabajo y que las quejas e injusticias tengan lo más cerca posible, en tiempo, distancia y trámites, el organismo que debe escuchar y dar satisfacción.

No se deduce de aquí que sea oportuno agotar los planes integrales de leyes y experiencias extranjeras que antes de llegar a su estado actual han conocido de antiguo, ensayos privados de "consejos de fábrica" y una aplicación del sistema generalizado durante los años de guerra" .-

La Unión Industrial Argentina, federación integrada por veintisiete sociedades gremiales autónomas, organizó una encuesta entre todos sus socios y secciones.-

La respuesta, después de algunas consideraciones preliminares, dice:

"No apuro a manifestar al Señor Presidente que el resultado de la encuesta es ampliamente contrario, en principio a la implantación de un procedimiento tan avanzado como medio de resolver los conflictos del capital ante el trabajo.-"

"La entidad que represento no acepta como conveniente a nuestro medio industrial que una ley de la Nación sancione, el principio de que el obrero tiene derecho a la participación de las utilidades del capital. Ello importaría una verdadera revolución de nuestro régimen capitalista actual, con funestas consecuencias para el desenvolvimiento y desarrollo de la industria del país.-"

"Si una ley nacional concediese al obrero el carácter de socio del capitalista industrial por el hecho de prestarle el concurso de su trabajo con derecho a las ganancias y sin responsabilidad en las pérdidas, incurriríamos en un anacronismo legislativo, incorporando al derecho un principio nuevo perturbador de los intereses creados.-"

Se refiere después la respuesta de la Unión Industrial Argentina, a la dificultad de fijar el porcentaje de beneficios a darse a los obreros y de repartirlo equitativamente entre éstos, de acuerdo con su inteligencia, contracción al trabajo, habilidad, etc. y agrega: "Admitido el principio, fácil sería al obrero la tentación del aumento de ese tanto por ciento hasta límites que escapan a toda previsión, tendríamos así permanentemente en actividad el conflicto del capital y el trabajo, y como punto final caeríamos en el caos de la industria.-"

"Rechazamos en absoluto toda participación directa del obrero en las utilidades del capital, como disposición le-

gislativa de carácter general, pero cree la Unión Industrial Argentina que cabe, dentro de la fundación de la ley, algún procedimiento indirecto por medio del cual alcance hasta el obrero, parte de las utilidades del capitalista industrial, en forma de beneficios de previsión social y mejoras que levanten su dignidad" .-

La Unión de Mayoristas respondió:

"Una asociación impuesta por la ley, en la cual una de las partes es responsable y la otra lo es tan sólo en los beneficios, no es justa ni equitativa, cuando que encuentre el medio de garantizar constantes beneficios, y esto se sabe que tan poco es posible.-

"Una asociación de este género podría llegar a la ruina del patrón, después de una era de prosperidad aprovechada por los colaboradores, empleados y obreros, como que el patrón tendría que soportar las pérdidas de una serie de años sucesivos, sin que sus coasociados contribuyeran a ellas. Resulta una solidaridad muy singular e impropia para conservar la armonía tan necesaria a la buena marcha de los negocios.-

"De ahí se induce que la participación voluntaria en los beneficios debe generalizarse, y la obligatoria hay que descartarla" .-

Agrega después que no encuentra inconveniente para que se dicte una ley sobre sociedades anónimas con participación obrera, siempre que ella sea de carácter voluntario.-

Luego la Unión de Mayoristas hace una consideración de orden jurídico para demostrar la inconstitucionalidad de una

ley que impusiera con carácter obligatorio la participación en los beneficios y en la gestión, porque ella atentaría contra el derecho de propiedad garantizado por el artículo 17 de la Constitución Nacional.-

La mayoría de las instituciones patronales se declararon en contra de la iniciativa de la implantación obligatoria de la participación en los beneficios. En general aceptan el principio el sistema de participación voluntaria.-

En cuanto a las entidades obreras, éstas no se han decidido firmemente por la participación en los beneficios.-

Los representantes obreros mantienen sus reservas, porque la implantación de este sistema podría desarraigar poco a poco a los obreros de los sindicatos, perdiendo así la independencia.-

Debido a que el ambiente no era propicio, la comisión parlamentaria no continuó desarrollando sus actividades.-

"CONCLUSIONES"

### Conclusiones -

Es necesario procurar y respetar el equilibrio de los tres factores de la producción.-

La encíclica social "Quadragesimo Anno" afirma la unidad esencial de los factores de la producción: "Es del todo falso atribuir sólo al capital o sólo al trabajo lo que se obtiene por la acción conjunta del uno y el otro; y es de hecho injusto que cada uno se atribuya todo valor, negándosele al otro" .-

Sin duda alguna el trabajo representa uno de los factores decisivos de la producción junto con el capital y la naturaleza. Es claro que no podemos atribuir exactamente a cada uno de los factores de la producción las partes que les corresponden en un proceso determinado de la producción.- La vitalidad de una empresa cualquiera depende de factores múltiples, de aquí la peligrosidad de discernir la influencia respectiva.-

La participación en los beneficios de una empresa no constituye un grave problema. Lo trata sencillamente de un verdadero estudio a fin de establecerla. Si bien es un estudio complejo, dada la diversidad de empresas y la naturaleza de sus actividades.-

La participación de los obreros en las ganancias de la empresa es digna de ser apoyada y de generalizarse.-

La objeción que establece la diferente posibilidad de esperar más o menos éxito del sistema, de acuerdo al tipo de empresa, nos lleva a la conclusión que la participación



en los beneficios debe sancionarse con carácter obligatorio para todas las sociedades anónimas, siendo de carácter facultativo en las demás empresas comerciales e industriales.-

La participación de los obreros en las ganancias de la empresa es digna de ser apoyada y de generalizarse. Los inconvenientes no son tan grandes como para rechazar su implantación; puede buscarse la forma de atenuarlos.- Es necesario para ello un alto espíritu de cooperación entre patrones y obreros.-

La necesidad de la estabilidad social, del equilibrio económico y de la armonía entre las clases en beneficio de la prosperidad general, actualiza el problema de la participación en los beneficios, desde que la experiencia reconoce que en muchos casos puede ser aplicada con éxito.-

"INDICE"

## - INDICE -

	Page.
Bibliografía	3
Capítulo I .- La Empresa.-	6
Definición	7
Clases	7
Finalidad de la empresa. Su función social	7
Capítulo II.- El beneficio.-	10
Origen del beneficio. Teorías	11
La remuneración de los factores de la producción	12
El salario	12
El interés del capital	13
Capítulo III.- El Salario.-	
El contrato de trabajo. El salario	15
Distintos sistemas de salarios	18
El salario y el poder adquisitivo	20
Capítulo IV.- La Participación en los Beneficios	23
Caracteres. Concepto y definición	24
Concepto jurídico, social y económico	27
Desarrollo histórico de la participación en los beneficios	31
Capítulo IV.- Ventajas e Inconvenientes de la parti- cipación	36
Ventajas e inconvenientes. Argumentos a favor y en contra. La opinión de los autores	37
Objeciones	37
Argumentos por la aplicación del sistema	43

Capítulo V.- Formas de participación en los beneficios.-	46
Distintas formas de participación	47
La participación voluntaria y la participación obligatoria	49
Su diferenciación con los demás sistemas de salarios	51
La participación de los asalariados en las distintas empresas comerciales - La participación en la industria y en la agricultura - La aparcería	52
Capítulo VI.- El accionariado obrero.-	55
El accionariado obrero	56
Proyecto de estatutos de una sociedad con participación obrera	56
Ventajas del sistema	58
El Plan Quinquenal de Gobierno y el accionariado obrero	59
Capítulo VII.- La distribución de las utilidades.-	63
La distribución de utilidades	64
El balance	64
Distintas formas de partición	65
La verificación y aprobación de los balances	67
Participación en los beneficios y participación en la gestión	68
La representación del personal en las empresas	69
Capítulo VIII.- El desarrollo de la participación en la Argentina	72
Proyectos de ley	74

La encuesta realizada por la Comisión de Legisla- ción de la Cámara de Diputados de la Nación	79
Capítulo II.- Conclusiones.-	84
Indice	87

*J. Keritgen*