



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



Accionariado obrero

García, Juan Oscar

1952

Cita APA:

García, J. (1952). Accionariado obrero.

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

Cal 1501
5-68

ORIGINAL

CAMERON

JUAN OSCAR GARCIA

Reg 11889

ACCIONARIADO OBRERO

Curso de investigación de 5° año.-
Director del curso: Dr. Evaristo Medrano.-
Año 1952.-

1921
565

PRIMERA PARTE

La cuestión social - Soluciones

LIBRO I
LOS FACTORES DE LA PRODUCCION Y LA
DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA

1) Concepto de Producción.-

Llámanse producción a la acción de producir, y también se le da el mismo nombre a la cosa producida, es decir al efecto de dicha acción.-

Producir, académicamente, se define diciendo que es "engendrar, procrear, criar"; y entonces, por extensión, en el campo económico, se llama producción a la acción del hombre y el capital, aplicados sobre la naturaleza (la tierra), todo lo cual forma la empresa, dedicados a la modificación o adaptación de los bienes existentes, de manera tal que puedan servir a la satisfacción de las necesidades humanas. Y también recibe el nombre genérico de producción, el conjunto de esos bienes extraídos de la naturaleza, modificados o adaptados o puestos en condiciones de uso o consumo.-

Los bienes producidos, que en su conjunto reciben el nombre de riqueza, son repartidos entre los factores de la producción: la tierra, el capital, el trabajo del hombre y la empresa. Las características principales de estos factores, y lo que a cada uno toca en el reparto, es lo que pasamos a ver sucintamente.-

2) La Tierra y la Renta.-

Por Tierra, entenderemos aquí no sólo la superficie del suelo cultivable, sino el globo terrestre en su totalidad, incluyendo su atmósfera, es decir, la Naturaleza toda. Y al decir Naturaleza no expresamos sólo un factor determinado de la producción,- esto nos daría la idea de una vaga entidad,- sino el conjunto de los elementos preexistentes que suministra el mundo habitado por el hombre.-

Para que el hombre pueda producir, la Naturaleza le suministra un medio propicio, una materia prima adecuada y, frecuentemente, una fuerza adicional.-

Siendo uno de los factores de la producción, de la misma debe corresponderle una parte a la Tierra. Claro que, en rigor, esa parte está sólo originada en la Tierra, y pertenece o corresponde, en realidad, al hombre, en cuanto el mismo es el propietario de ella, con el sentido romano clásico de la propiedad absoluta.-

La parte de riqueza que le toca en el reparto a la Tierra, se llama Renta, y la misma halla su justificación, según la fisiocracia en las mismas cualidades naturales del suelo, en su fecundidad, y en el derecho que tiene el propietario de adueñarse de todo lo producido por la cosa sobre la cual ejerce la propiedad, ya sea explotando la fuente natural y vendiendo los productos, o alquilando la explotación por un precio en dinero.-

David Ricardo, el principal expositor de la doctrina que funda el valor en el trabajo y el costo de producción, no podía admitir que el valor de los productos de la Tierra fuese sólo originado por la Naturaleza, y fundamentó su famosa teoría de la renta sobre las tierras, que se presenta bajo dos aspectos, en cualquiera de los cuales se nota que la renta se origina en algo más que el trabajo de cultivo.-

Según la primera forma, - estática -, se explica la renta sobre las tierras por la manera con que se fija el precio de los productos en el mercado: por el costo de producción más caro; de tal manera que el que produce a un costo inferior se beneficia con la diferencia.-

La segunda forma, - dinámica -, muestra la elevación gradual de la renta en su historia económica: las primeras tierras cultivadas han sido las más aptas y fértiles, y no existía propiamente la renta; pero a medida que la población aumentó, la mayor necesidad de productos, hizo que se explotaran tierras inferiores, encareciendo los productos, que tuvieron por nuevo precio el nuevo costo, ahora superior. Apareció de esta manera la renta para las tierras mejor dota-

das por la Naturaleza.-

3) El Capital y el Interés.-

Así como ningún ser vivo puede ser engendrado sino con la presencia de una preexistente materia viva, en las condiciones actuales, ninguna riqueza puede ser producida sin el concurso de otra riqueza preexistente. Ya se trate de bienes fijos (maquinarias, herramientas, etc.), o de bienes circulantes (primeras materias, dinero); ya sirvan para varios procesos productivos, o se consuman, incorporándose o perdiéndose, no pudiéndose utilizar más que una sola vez; ya se trate de cosas o de dinero, siempre es necesaria la riqueza para producir más riqueza. A este conjunto de bienes que sirven a la producción, se le llama Capital.-

Capitales productivos, - como las materias primas -, son aquéllos que, por su naturaleza, no pueden servir sino a la producción de riquezas nuevas, y no han sido originados sino para ello. Capitales lucrativos, - como el dinero -, son los que, por su naturaleza, no pueden servir sino para el consumo, pero que, por el destino que les da su propietario, alquilándolos o prestándolos, pueden producir una utilidad, no social, pero sí individual.-

De cualquiera de las dos maneras, el capital no procede sino del ahorro, siendo éste el exceso de la producción sobre el consumo, es decir, el sobrante de la primera, aplicado a nueva producción.-

La parte que corresponde al Capital en la repartición de la riqueza se llama Interés.-

El Capital por sí sólo no podría efectuar ninguna producción; ni siquiera es el principal factor de la misma, sino que es el colaborador de la naturaleza y del trabajo del hombre, a quienes debe servir. De manera pues que el interés que el capital produce no está originado en sí mismo, sino que siempre existe alguien, - el que dispone del capital -, que trabaja más productivamente con él y obtiene una mayor recompensa por su trabajo, necesaria para pagar el interés.

Si el que trabaja es el dueño del capital, suyo será el interés. Si no lo es, lo restituye a quien lo facilitó.-

La justificación jurídica del interés resulta simplemente del hecho de que todo capital es propiedad privada. Distinta sería la cuestión si se pusiera en tela de juicio no la legitimidad del interés sino la de la apropiación privada del capital, como lo hace el socialismo. Marx no se digna hablar del interés, dedicando su obra a la demostración de la ilegitimidad del capital en propiedad privada.-

La justificación económica del interés se encuentra, según algunos, en la productividad del capital, es decir, en el hecho de que el trabajo, con la ayuda del capital, produce más o produce mejor. Más modernamente, se justifica el interés por el tiempo ganado con el uso del capital.-

Se llama tasa o tipo de interés al que se paga por una unidad de capital (generalmente 100) en una unidad de tiempo (generalmente un año); y el interés puede ser simple (cuando el mismo se consume por el usufructuario) o compuesto, cuando se convierte él mismo en nuevo capital al fin de un período, produciendo nuevos intereses.-

4) El Trabajo y el Salario.-

El trabajo del hombre es la actividad o esfuerzo del mismo, aplicado a la obtención de un bien, de una cosa necesaria para la satisfacción de una necesidad.-

Todo ser vivo realiza esfuerzos para subsistir; estos esfuerzos son inconscientes en el vegetal; en el animal se llama instinto; y en el hombre es un acto reflexivo, y toma el nombre de trabajo.-

Aunque en todo trabajo deben necesariamente intervenir el músculo y el cerebro, se reserva el nombre de trabajo manual a aquél en el cual predomina el primero, e intelectual a aquél en el cual predomina el segundo.-

Siendo el trabajo factor principalísimo de la producción, el mismo es, lógicamente, productivo. Los fisiócratas, considerando que sólo las industrias extractivas suministraban los materiales de toda riqueza, reservaban el nombre de productivo sólo al trabajo de la agricultura, la caza, la pesca y la minería.-

Pero a partir de Adam Smith no se ha vacilado en extender el título de productivo al trabajo manufacturero, ya que éste es el que pone en condiciones de consumo a los materiales suministrados por la industria extractiva.-

El trabajo de transporte y el comercial, aunque más tarde, también han sido reconocidos como productivos, considerando que de nada sirven los bienes si no se les lleva al lugar del consumo y se les pone en condiciones y al alcance del consumidor, funciones éstas cumplidas acabadamente por el transporte y el comercio, respectivamente.-

Y aun las profesiones liberales u otros trabajos que sólo consistan en servicios son considerados como productivos: si producir es crear bienes, siendo los bienes cosas que poseen utilidad, el que presta un servicio útil, realiza un trabajo productivo.-

La parte de la producción que corresponde al trabajo es el salario, diciéndose que éste es el precio del alquiler o la locación de un servicio.-

El salario es abonado por el que utiliza la fuerza del trabajo en su provecho, al que presta dicha fuerza, ya sea ésta intelectual o manual.-

Según la categoría y la clase del trabajo, su remuneración suele llevar distintos nombres: salario, sueldo, honorario, dieta.-

5) La Empresa y el Beneficio.-

La empresa es el eje de todo el mecanismo económico. Es el grupo social por el cual se ejerce la producción. Allí convergen todos los demás factores, y de allí divergen las remuneraciones a los mismos.-

La empresa se origina, pues, en la coordinación

de los elementos de la producción, que efectúa el empresario.-

La parte que toca a la empresa en la repartición de la riqueza, es el beneficio o provecho, que es percibido por el empresario, el cual no es, en rigor, más que un trabajador intelectual, que aplica su actividad a la coordinación y la dirección del proceso productivo. De manera que el beneficio o provecho no es más que una forma de remuneración del trabajo.-

El trabajo, cualquiera sea su forma, incluyendo el del empresario, halla la justificación de su parte en el reparto de riqueza, desde el punto de vista jurídico, en la libertad del hombre para disponer a su antojo de su actividad, cediéndola a otro por un precio o aplicándola en su provecho directo. Y desde el punto de vista económico, la justificación de la remuneración del trabajo, se encuentra en la productividad del mismo, que antes se demostró.-

6) El hombre como beneficiario de la producción.-

Se vió antes cómo, en definitiva, toda la producción redunda en beneficio del hombre, en sus cuatro aspectos de propietario de la tierra, propietario del capital, trabajador o empresario.-

Puede suceder, y sucede frecuentemente, que los cuatro caracteres, o dos o tres de ellos, se hallen reunidos en una sola persona. Así, el dueño del suelo que lo explota con su trabajo, con capital prestado, es a la vez propietario, trabajador y empresario, aunque no capitalista; y sería sólo propietario y empresario si contratara obreros para realizar el trabajo del suelo.-

Interesa señalar que, aunque existe una profunda diferencia teórica entre el interés del capital y la renta del suelo, como se señaló, suelen confundirse en la práctica diaria ambos conceptos, utilizándose en forma indistinta uno u otro. La confusión, que no trae mayores trastornos, se origina, por una parte en la asimilación del concepto tierra al concepto capital; y por la otra, en la forma de percepción de

esas remuneraciones, semejantes en el hecho negativo de que se producen sin trabajo, sobre todo el interés.

Se vió, además, que el beneficio no es más que una forma especial de remuneración del trabajo.-

De manera pues que el producto de la actividad económica, en la práctica, se canaliza por dos vías: la renta (que comprende el interés), y el salario, en sus variadas formas.-

Belaunde⁽¹⁾ dice que la parte del capital no debe exceder, en justicia, del interés. Si es mayor, con ello se perjudica, bien al factor trabajo, que percibe menos de lo que le corresponde, bien a la colectividad que paga mayores precios por los productos o servicios de la empresa; y que ambas cosas ocurren con frecuencia.-

Pero, en último análisis, sólo sucede la primera, ya que el aumento de los precios a la colectividad, estando ésta constituida en su mayor parte por trabajadores, hace que éstos puedan adquirir menos cantidad de bienes con su salario, o de menor calidad; lo cual disminuye su salario real.-

-----oOo-----

(1) Belaunde, César H.- "Accionariado del Trabajo mediante la participación en los Beneficios".- Buenos Aires, 1947.-

CAPITULO II IMPORTANCIA DEL FACTOR TRABAJO

7) Importancia económica.-

La Ciencia Económica encuentra uno de sus más importantes pilares en la teoría del valor. Pero a través de las innumerables discusiones habidas con respecto al origen del valor, parecería ser que los cimientos de este pilar no estuvieran muy sólidos. No obstante, una observación objetiva de las teorías desarrolladas a su alrededor puede brindar conclusiones satisfactorias.-

En realidad, estas teorías pueden reducirse a dos grandes focos: uno es el originado en Francia y su escuela, con la premisa del valor-utilidad; y la escuela inglesa proporciona la otra vía de investigación, con su teoría del valor-trabajo.-

El silogismo más simple parece haber dado pie a la primera teoría, sustentada por los economistas franceses, los fisiócratas, Condillac, J.B.Say: si la utilidad es la cualidad de las cosas según la cual éstas pueden satisfacer las necesidades humanas, lógico es inferir que las cosas deben valer más, si mejor satisfacen esas necesidades. La objeción dijo que esta concepción no encajaba muy bien con el hecho de que igual cantidad de oro valía mucho más que una de hierro, o de que el diamante era más valioso que el carbón. La rareza vino entonces a completar la teoría, y se dijo que la utilidad no confería valor a las cosas sino en tanto que éstas se hallaran limitadas en cantidad, o sea, que fueran más o menos raras o escasas. Se llega así a la conclusión de que la "utilidad rara", es una condición del aumento de valor de los bienes.-

La escuela psicológica no creyó necesario inferir el concepto de rareza en la teoría, y enseñó que, en la misma, el concepto de utilidad no debe tomarse en el sentido vulgar, sino en el de deseabilidad o utilidad final. Basada siempre en la antigua ley aris-

totélica de las utilidades decrecientes, elaboró el más importante teorema de la escuela: la utilidad final de la última porción disponible determina el valor de cualquiera de las demás porciones. El concepto de rareza está aquí implícito: si los bienes son pocos, no habrá decrecido gran cosa la utilidad del último; en cambio, será ínfima si los bienes superabundan. De manera que la rareza condiciona en cierto modo la utilidad, y luego ésta el valor.-

La teoría es, sin duda, seria. Lo prueba el hecho de que innumerables economistas, y no de los mediocres, se han dedicado a defenderla. No obstante, tiene objeciones, también serias.- Son muy simples, pero hacen tambalear el edificio construido sobre ella: la utilidad es un concepto subjetivo unipersonal; depende pura y exclusivamente de la apreciación que pueda hacer el individuo tomado aisladamente de la cosa objeto de análisis económico: algo es útil en cuanto satisface una necesidad del hombre que lo posee; los anteojos, muy útiles para el miope que los usa, no tienen utilidad alguna para el que tiene vista normal; antes bien, le perjudican. Por el contrario, cuando el valor aparece, es porque el concepto de subjetividad ha desaparecido; por lo menos la subjetividad unipersonal. La noción de valor sólo tiene sentido, en la ciencia económica, puesta la cosa en el mercado, para su compra y/o venta. Y en esta operación intervienen dos personas; el valor es ya menos subjetivo. Si se observa, además, que el precio, que no es más que el valor mensurado con una vara única, es sensiblemente igual para una misma cosa en los mismos lugares y tiempos, para todos los hombres, el concepto termina por ser absolutamente objetivo. Sería pues necesario una comunidad notoriamente homogénea para poder llegar de un concepto subjetivo a uno objetivo, relacionados entre sí como causa y efecto exclusivos. Y si bien la psicología de masas enseña la perfecta posibilidad de que lo subjetivo se haga común en ciertos aspectos (sobre todo anímicos: religiosos, políticos), no es esto lo normal en la mayo-

ría de los casos: la deseabilidad de un bien suele ser muy distinta, considerada en un individuo o en otro; y no se alcanza a comprender cómo utilidades distintas pueden dar origen a valores únicos, si éste depende exclusivamente de aquélla.--

Adam Smith lanzó el germen de la teoría valor-trabajo, que ocupó y ocupa una importante plaza en la historia de las doctrinas. Fué consolidada por Ricardo, conquistó el corazón del socialismo, y es la base de Marx.--

Sin negar la importancia de la utilidad, la teoría en cuestión considera a ésta como condición del valor. Pero la causa del mismo está en la cantidad de trabajo necesario para la producción del bien valorable. Para un espíritu matemático-filosófico, como es en general el de un científico, esta explicación satisface más que la anterior. Es fácil medir, en efecto, la cantidad de trabajo contenida en una cosa; pero no lo es tanto calcular la utilidad, por el carácter subjetivo de la misma, ya analizado.--

Para esta escuela, la utilidad de las cosas es lo que las diferencia. Pero lo que les da el carácter común de bienes, desde el punto de vista económico, es el trabajo. El objeto vale más o menos según sea mayor o menor la cantidad de trabajo contenido en él. El aire, el agua, la luz del sol no poseen valor, no porque sean superabundantes, y tengan una nula utilidad final, sino porque al hombre no le representa ningún trabajo el conseguirlos.--

La teoría ganó inmediatamente adeptos, además, porque satisface mejor la idea de justicia: da como fundamento del valor un elemento moral, el trabajo.--

Pero no es perfecta. El mismo Ricardo se vió obligado a reconocer que existen ciertas cosas cuyo valor no depende sino de su rareza, pues ningún trabajo podría aumentar su cantidad. Claro que menospreció la cantidad e importancia de estos casos, considerándolos como simples excepciones confirmatorias.--

Por otra parte, si el valor de toda cosa no fue-

ra sino trabajo cristalizado en ella, el valor debería ser necesariamente inmutable, ya que no se puede cambiar el pasado; y sin embargo el valor de un objeto varía sin cesar en el tiempo y en el espacio. El marxismo contesta a esto diciendo que no se trata de trabajo pasado, sino de trabajo presente, es decir, la labor necesaria para reponer el bien en caso de desaparición, el trabajo de reproducción, el "trabajo social" (Marx) necesario para la producción de este objeto, que se mide por la cantidad de horas necesarias como término medio, actualmente, para ejecutarlo.-

El argumento impresiona, pero no resiste al análisis profundo: se ve al fin que falta coincidencia entre las variaciones de los precios y el avance de la técnica; en efecto, las condiciones de la producción no avanzan sino lentamente, mientras que los cambios de los valores se producen rápidamente en muchísimos casos; a veces dentro del mismo día.-

Se debería admitir, entonces, que existe un valor normal, dado por la cantidad de trabajo, y un valor corriente, determinado por la oferta y la demanda, es decir, por la rareza y la utilidad. El nivel del mar y el oleaje que lo altera de continuo, según el símil de Stuart Mill. El nivel del mar no es más que teórico. El valor-trabajo, luego, no sería sino una concepción abstracta y, en la práctica, habría que aferrarse al valor-utilidad.-

En ocasiones las divergencias entre el valor y las condiciones de producción se pronuncian aún más: el vino al añeja rse aumenta su valor, sin haberse aumentado el "trabajo social" empleado en su producción.-

Las objeciones presentadas a la teoría del valor-trabajo no pretenden desconocer su utilidad. La atacan en cuanto ella pretende resolver por sí misma el problema. De la misma manera se objeta la escuela del valor-utilidad.-

Quizá se obtenga una mayor aproximación a la verdad, admitiendo que el valor está fundado en una do-

ble base; que está determinado por una doble causa: por un lado, el goce que las cosas procuran cuando se poseen, su utilidad; y por la otra, el esfuerzo necesario para adquirirlas o reemplazarlas, el trabajo.-

Gide⁽¹⁾ explica con toda claridad esta solución, que parece ser la más aceptable, y a la cual adhieren muchos economistas: "Cuando somos compradores, pensamos sobre todo en el placer que nos ha de procurar el objeto que tratamos de adquirir; cuando somos vendedores, pensamos sobre todo en la pena y en los gastos que, eventualmente, serán necesarios para reemplazar el bien que cedemos. Indudablemente el espíritu se satisface más, en general, con una causa única, pero como aquí se trata de valor en cambio, es inevitable que el valor tenga dos caras, que sea bifronte, como Jano... que tenga dos polos, uno positivo y otro negativo: entre ambos brota la chispa, que es el valor".-

La observación hecha al comenzar el capítulo, con respecto a los cimientos del pilar valor, dentro de la Economía, no vale para el pilar mismo: el valor, indudablemente, es un concepto que existe por sí mismo, que tiene existencia propia, y de una importancia que no podría ponerse en tela de juicio. Y los cimientos mismos parecen adquirir mayor coherencia, si se opta por el eclecticismo expuesto poco más arriba.-

Si el trabajo humano es parte no despreciable del origen del valor, y éste sostiene con no menor importancia el edificio de la Economía, resalta dentro de ésta la importancia del primero.-

Haciendo abstracción de la coincidencia entre la cantidad de trabajo y el mayor o menor valor que, según se vió, no es una correlación aceptable en forma estricta; y aun no considerando su importante influencia como causa determinante de la existencia del con-

(1) Gide, Charles.- "Curso de Economía Política" - Traducción de Carlos Docteur.- Buenos Aires, 1941.-

septo valor, que es sin duda legítima, con todo se destaca la importancia del trabajo en el proceso productivo. Dentro del gran conjunto de cosas que denominamos productos, no es posible hallar una sola que no demande, en una medida cualquiera, la intervención del trabajo humano, por ínfimo que éste sea. Aun los frutos que la naturaleza pone al alcance de la mano del viajero, necesitan la molestia de tomarlos para llevarlos a la boca. Por otra parte, la mayoría de los vegetales que sirven al hombre han sido, si no creados, al menos de tal manera modificados por el cultivo y el trabajo de centenares de generaciones, que, hasta hoy, los botánicos no han podido encontrar sus tipos originarios.-

Las riquezas que no son productos en el sentido estricto del vocablo, porque preexisten a todo acto de producción, como la tierra y todos los materiales en bruto que ella suministra, no existen en la realidad como riquezas por sí mismas, es decir como cosas útiles, sino en cuanto el hombre, con su trabajo manual o intelectual ha sabido descubrir su existencia, reconocer en ellas las propiedades que las hacen aptas para la satisfacción de sus necesidades, y, por último, extraerlas y modificarlas convenientemente, adaptándolas en su caso, a esas necesidades.-

He a qui, pues, la importancia económica del trabajo: éi es elemento causal del valor, por una parte, y, por la otra, el trabajo es productivo, en cualquiera de sus formas, manual o intelectual. Recapitulamos, ampliándolo, este último concepto, ya esbozado en el primer capítulo.-

Para las riquezas corporales, el trabajo manual es indispensable, pues es siempre menester transformar, o al menos extraer la materia prima de la naturaleza. No puede ser sino la mano del hombre el agente único e inicial de esta transformación.-

Las manos y los miembros del hombre son una fuerza muscular dirigida por una inteligencia, que produce, con su trabajo, una modificación de la materia. Esta modificación puede consistir meramente en un cam

bio de lugar del objeto mismo, o en un cambio de sitio de sus partes componentes (transformación propiamente dicha). Esto hace el hombre: mueve, separa, invierte, superpone, arregla. Las transformaciones que se efectúan naturalmente (fermentación, germinación), se ven coadyuvadas por la mano del hombre, que coloca los elementos en las posiciones y condiciones adecuadas.-

Pero la mano es sólo un órgano, y no el único, aun cuando se trate de un trabajo corporal; con más razón si se trata de un trabajo intelectual. El cerebro resulta ser, en todos los casos, el director del músculo.-

El trabajo de invención es intelectual, pero no menos importante a la producción que el trabajo manual, pues no hay una sola de las cosas utilizadas por el hombre, ni uno solo de sus movimientos productivos que no haya tenido que ser inventado.-

Al hablar de trabajo de invención se incluye todo lo que aporte al hombre un elemento o un método nuevo para la producción o un mejor aprovechamiento de lo ya existente. Se involucra el descubrimiento, más o menos casual de riquezas, o de elementos primarios de riquezas, y la descripción del método de transformación y utilización de los mismos.-

Por último, toda empresa productiva, aun la que se ejerce en estado aislado, requiere cierta dirección; ésta constituye por sí misma un modo de trabajo, por cierto sumamente eficaz, y productivo en gran escala, por su propia esencia. Enefecto, uno de los caracteres del trabajo es que su eficacia aumenta por la agrupación del esfuerzo, de modo que la misma aumenta más que proporcionalmente al aumentar el número de brazos. Pero este aumento no es infinito. Al sobrepasar cierto límite, el rendimiento suele decrecer. Y puede aun no aumentar, si la organización del mismo, la disposición de sus partes componentes, no es la correspondiente al tipo de trabajo que se desea realizar. El trabajo colectivo no es superior al trabajo individual sino cuando está racionalmente

organizado. Por ello el trabajo de dirección es productivo. Por que hace producir mejor. Es difícil encontrar hoy entre los obreros manuales, alguien que crea que el trabajo del jefe o el capataz vale menos que el trabajo de ejecución.-

El trabajo de invención y de dirección suelen conocerse con el denominador común de trabajo intelectual. Pero éste no puede prescindir en absoluto del músculo y de los sentidos comunes en general, para poder transmitir a los demás lo que el cerebro ha elaborado, así como el trabajo manual necesita la inteligencia para captar las órdenes y dirigir el brazo.-

3) Importancia social.-

Si lo económico es base y origen de lo social como el socialismo quiso demostrar, la importancia social del trabajo surge de lo anteriormente expuesto.-

Pero sin desconocer que la economía es una fuerza considerable en la configuración del problema social, no puede ignorarse, con sana lógica, la presencia de otros elementos. La moral, elaborada o no por la mente humana; la religión, creada por el hombre o revelada a él, son elementos del todo social. Y no se encuentran en estas disciplinas fundamentos económicos, sin caer en materia lismos exagerados.-

El hombre no trabaja normalmente en forma espontánea, sino que lo hace sólo bajo la presión de causas externas: la necesidad, la ambición, la ganancia, o aún la honra. No se trabaja sino con el afán de ver acercarse el momento en que no se deba trabajar. De ahí que pueda afirmarse que todo trabajo productivo constituya cierta pena. Si esto no fuera así, ni la esclavitud ni el maquinismo hubiesen existido; ambos tienen la misma tendencia: ahorro de trabajo.-

Es embarazoso explicar la razón psicológica por la cual el trabajo es para el hombre una pena. Porque, en realidad, trabajar es obrar, y obrar, vivir. Por el

contrario la inacción en la naturaleza es la muerte. No lo explica suficientemente el hecho de que el trabajo implica siempre cierto esfuerzo y el hombre es un animal perezoso, porq ue existe gran número de esfuerzos placenteros: deportes, bailes, "hobbies", que exigen intensos esfuerzos, y a los cuales, sin embargo, el hombre se entrega apasionadamente.-

Pero en esta aparente anomalía, se encuentra probablemente la solución. En el juego, el individuo encuentra un esfuerzo voluntario, con un fin en sí mismo. En el trabajo, el esfuerzo es impuesto; se busca la satisfacción de una o más necesidades. Aquí el esfuerzo es la condición previa de un goce ulterior. El camino del trabajo está impuesto por la defensa de la vida y de sus necesidades conexas, y no se trabaja por placer.-

Prueba del carácter penal del trabajo, es que varía la pena en razón directa de la violencia e inversa de la libertad. Se confirma con esto, además, que la penalidad deriva del carácter impuesto del trabajo. Se llega al máximo en el esclavo o en el galeote, y es considerable en el asalariado de hoy. Es más soportable para el presidente de un trust y para un escultor.-

De esto surge una conclusión de enorme importancia social: el trabajo podría despojarse de todo carácter penal bajo un régimen en que ya no se hiciera sentir la presión de la miseria y del hambre. Los socialistas se han basado en esto para armar su estructura, y Fourier hacía girar la sociedad futura que se proponía organizar, en derredor del trabajo a tractivivo.-

Esto puede y debe ser admitido: el trabajo irá resultando menos penoso, a medida que los hombres sean más ricos y más independientes, porque, entonces, el trabajo irá perdiendo cada vez más su carácter de tarea impuesta por la necesidad para tomar el carácter de una actividad libre.-

Pero aunque el trabajo dejara de ser una necesidad impuesta por la organización natural de la actividad económica, aunque no fuera una fatalidad, siem-

pre seguirá siendo una ley moral, un deber de solidaridad social. Y no podrá convertirse en juego sino en el caso nada probable de que dejare de ser productivo de riqueza para el hombre.-

De estas consideraciones derivan la eficacia económica y la importancia social del factor trabajo. Si tanto la economía como la sociología buscan, aunque por distinto camino, la felicidad del hombre, debe ponerse en primer plano el problema del trabajo, al encarar uno y otro estudio. Con empeño debe buscarse que el trabajo sea más productivo y menos penoso. El hedonismo sigue gobernando el mundo.-

—oOo—

CAPITULO III
LA REMUNERACION DEL TRABAJO

9) Importancia de la remuneración del trabajo.-

A medida que la curiosidad del hombre se ahonda en los misterios de una disciplina cualquiera, la ciencia comprueba, asombrada, cómo a cada descubrimiento que realiza, o a cada conclusión que obtiene, no corresponde una mayor complejidad en el cuadro general de los conocimientos. Antes bien, lo simplifica, lo sintetiza. Lo va reduciendo, cada vez más, a un número cada vez menor de principios. En la Física, por ejemplo, el análisis efectuado de la composición y las leyes del átomo, - la parte de sustancia considerada hasta no hace mucho como la más pequeña e indivisible -, ha mostrado una organización gobernada y dirigida por la misma fuerza, con iguales causas e idénticos efectos, que la que gobierna y dirige esas eternidades de espacio que se conocen con el nombre de sistemas planetarios.-

Resulta en verdad asombroso que, de lo inmensamente grande a lo infinitamente pequeño no exista más diferencia que precisamente ésa: el tamaño, que es el término de espacio, el cual, por otra parte, no parece de ninguna manera, tener para la Naturaleza un sentido absoluto.-

En distinto orden, puede comprobarse que la Naturaleza se comporta en forma similar, analizando los problemas que aquí comentamos. En efecto; habíamos visto (Cap.I - 6) que los cuatro factores de la producción considerados clásicamente (naturaleza, capital, trabajo y dirección), podían reducirse en la práctica a sólo dos de ellos (capital y trabajo), sin graves consecuencias para los resultados de nuestro estudio. También se consideró allí el hecho cierto de que, en última instancia, siempre resulta ser el hombre, en cualquiera de sus manifestaciones económicas, el beneficiario de los resultados del proceso productivo.

Pero si observamos los hechos tal como se presen

tan, alejándonos de la transitada senda científica de la clasificación, obtenemos una nueva simplificación en nuestro cuadro de hechos económicos: al trabajo, y únicamente a él, es a quien se remunera al fin del proceso productivo. En efecto, no es fácil concebir un estado social cualquiera en el cual un individuo pueda vivir de otra manera que cambiando su trabajo, o los productos de su trabajo, o sus servicios, contra cierta cantidad de riquezas. Aun las rentas más consolidadas, aquéllas que suponen un esfuerzo personal nulo para su obtención y que, por esa razón son consideradas con más rigor por las leyes de impuesto a los réditos, involucran siempre, un trabajo, en mayor o en menor grado. Porque no otra cosa que trabajo resultan ser las preocupaciones del rentista para elegir el lugar de su inversión, y la vigilancia y administración del inmueble por parte del terrateniente.-

Estas consideraciones ha permitido a los economistas clásicos hacer entrar en la categoría de trabajadores a los propietarios y aún a los rentistas. Mirabeau llegó a decir -, aventuradamente -, que todos los hombres, salvo los ladrones o los mendigos, son asalariados.-

Sin caer en exageraciones, creemos que puede afirmarse como cierto el hecho de que el hombre, en mayor e en menor medida, necesita de su trabajo para subsistir, para obtener sus rentas.-

Es una nueva simplificación que ofrece la Naturaleza a la Ciencia. Luego de mucho clasificar y analizar, se llega, sorprendentemente, al principio inserto en la Biblia, hace varios miles de años: "Ganarás el pan con el sudor de tu frente".-

La diaria ratificación del precepto bíblico, nos mueve, en nuestra esfera económico-social, a considerar a la remuneración del trabajo como un elemento de extraordinaria importancia, toda vez que, normalmente, todo hombre hace depender su subsistencia del producto que obtiene de su esfuerzo.-

La importancia de la remuneración del trabajo, empero, no se presenta por el hecho de su universalidad, sino por el de su diversidad. Diversidad ésta que existe tanto por la calidad como por la cantidad del trabajo que ejecuta cada individuo para subsistir.-

Desde el punto de vista de la calidad, no por eso bido debe olvidarse mencionar que existen innumerables clases de labores, aún dentro de la clásica separación de trabajo manual y trabajo intelectual. Y existe entonces el importante problema de determinar las remuneraciones proporcionales a los distintos grados de preparación y actividad del individuo. Porque oremos que este es el planteamiento correcto, no resuelto todavía en forma satisfactoria por la ley de la oferta y la demanda, según se verá. El comunismo cree haber resuelto el caso, planteándolo de manera diversa: cada uno contribuye conforme con su capacidad; y a cada uno se le suministra según sus necesidades. Aun este planteo ilógico y antinatural se trae a cuentas el problema de proporcionar la preparación y actividad individual a un determinado quantum.-

De no menor importancia resulta el problema de la remuneración del trabajo, considerando sus diferencias cuantitativas. Pues en la práctica sucede que, contrariamente a lo que parecería ser lo normal, suelen corresponder iguales rentas a trabajos diversos, desde el punto de vista de la cantidad; y aun se observan casos de rendimientos inversamente proporcionales: menor cantidad y mayor productividad; y con relativa frecuencia.-

Esta aparente anomalía desaparece cuando se considera que, normalmente, la falta de proporcionalidad se debe a la posesión por parte del individuo que obtiene mayores rentas del elemento llamado capital. Esto no debe entenderse en el sentido de que el capital es por sí mismo productivo, y que parte de las rentas obtenidas por el capitalista pueda separarse distintamente del todo, y atribuirse en forma exclusiva al capital, y la otra parte, más pequeña,

al trabajo de su dueño; pues no se le han descubier-
to propiedades genéticas al capital. Lo real es que
el capital produce porque se le pone en condiciones
de producir, mediante el trabajo de su dueño, que
busca y encuentra su colocación productiva, o del que,
sin ser su dueño, lo toma en préstamo para los mis-
mos fines. De manera tal que el capital resulta ser,
a la postre, sólo una herramienta más en manos del
hombre que, de cualquier manera, debe trabajar, más
o menos, para que tenga lugar el proceso productivo.-

Claro está que no es más que una herramienta.
Pero, indudablemente, la herramienta más útil de to-
das, y la que coloca en mejores condiciones a su due-
ño. Por esta circunstancia, la legitimidad de esta po-
sición ha sido muchas veces puesta en tela de juicio.-

Sin entrar a discutir el mayor o menor derecho
social del capitalista a ser propietario del capital,
lo cierto es que precisamente esta propiedad es la
que origina la inversa proporcionalidad de las ren-
tas con respecto a las cantidades de trabajo, en la
gran mayoría de los casos. El trabajo está mejor re-
munerado, en general, cuando el trabajador - en sen-
tido lato -, es dueño a la vez del capital.-

Para obviar las odiosas diferencias en las remu-
neraciones del trabajo algunas teorías pensaron su-
primir, cortando el hilo por lo más delgado, a los
propietarios del capital. La útil herramienta que an-
tes poseían unos pocos, ya no la poseería nadie, y
se llegaría así a la igualdad económica. En lugar de
estimular la función glandular del que no puede cre-
cer, se opta por cortar la cabeza al que ha crecido.
Se obtiene así una generación de individuos de la
misma estatura: todos enanos.-

Creemos que resultará más noble y más humano,
aunque por cierto más trabajoso, y por ello egoísta-
mentemudo, dar a todos iguales probabilidades de
poseer la herramienta más útil. El término probabili-
dades debe entenderse aquí en sentido estricto: igual-
dad de condiciones económicas para alcanzar la propie-

dad del capital; lo alcanzará el que esté capacitado y se afane para ello y no el cómodo o el incapaz. No se lograría una perfecta igualdad de esta manera. Ni lo pretendemos. Obtendríamos, sí, una menor dispersión en la tabla de las riquezas individuales; y una mayor y casi perfecta proporcionalidad entre la remuneración del trabajo y las calidades y cantidades del mismo. Y se llegaría a estos fines, teniendo como punto de mira, y a la vez como medio a utilizar, la elevación, y no la degradación económica.-

10) Los trabajadores no capitalistas.-

Se vió en el punto anterior de este capítulo, cómo, en sentido amplio, todos los individuos resultan ser trabajadores. Y que la remuneración de los trabajadores que poseen capital se ve favorecida precisamente por este hecho mismo: la posesión del capital, elemento que coadyuva al mejoramiento y elevación de las rentas.-

De manera pues, que no tiene por qué existir problema social ni económico, colocados en el punto de vista del propietario del capital, con respecto a la remuneración del trabajo, ya que resulta ser él el más favorecido.-

Del otro lado están los trabajadores de todo tipo y condición, que no poseen capital y que, por lo tanto, son los menos favorecidos en su remuneración. Ellos reciben el nombre genérico de asalariados, por el salario el modo de remunerar a estos trabajadores, en el sistema social actual.-

Para tener una visión del producto obtenido por los trabajadores no capitalistas de su esfuerzo, veremos ahora cuáles son las características y condiciones del salario, considerado clásicamente.-

11) Los asalariados.-

Los economistas suelen definir el salario diciendo que es toda "renta, provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo". De atenernos en forma estricta a esta definición, el salario apare

cería como la forma tipo de la renta, la que siempre ha existido y existirá en todos los tiempos.-

La frase de Mirabeau citada (pág. 20), no es en realidad más que un recurso oratorio que tiene probablemente la inconsciente intención de representar el salario como el modo de remuneración más perfecto que pueda imaginarse, y el salariado como un estado definitivo.-

El término salario, tanto en lengua económica como en lenguaje vulgar, debe servir para calificar no todo modo de remuneración del trabajo, sino sólo un modo muy especial, aunque el más generalizado: "el precio del trabajo alquilado y empleado por un contratista"⁽¹⁾; "el alquiler de servicios", dice el Código Civil francés, en su art. 1.780. El maestro, en el art. 1.623, y bajo la denominación de "locación de servicios", lo define diciendo que "tiene lugar cuando una de las partes se obligare a prestar un servicio, y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero!.-

El salario es un modo de remuneración relativamente reciente en la historia económica, que no se ha generalizado sino con la organización capitalista y patronal moderna, que muy bien podría desaparecer con ella. Y aun sin podría desaparecer, permaneciendo en sus grandes rasgos esta organización, como se verá.-

El concepto de salario anteriormente citado comprende a cuantos trabajan bajo las órdenes de un patrón, en la agricultura, la industria, los transportes, el comercio, y aun a los empleados del Estado y de los municipios y al personal de servicio de las casas particulares, ya que el Estado o el "burgués", no dejan de ser patrones. No importa que sean trabajadores manuales o intelectuales, empleados, ingenieros o directores. Ni interesa que la remuneración reciba el nombre de sueldo, gaje o dieta. El

sistema sigue siendo el mismo.-

De la definición se desprende, además, que no están incluidos en el término "asalariados", todos aquéllos productores que trabajan por cuenta propia (productores autónomos), ni los que ejercen una profesión liberal (médicos, abogados, contadores). Ellos trabajan para el "cliente", y no para el patrón.-

12) Historia del salariado.-

Existieron en todo tiempo, aun bajo el régimen de la esclavitud, hombres pobres, pero libres, que alquilaban su trabajo a los ricos, a cambio de una cierta paga en dinero o en especie. Entraban, como se ve, en la definición dada de salariado. Pero esto constituía la excepción, pues la industria de familia no dejaba normalmente lugar para ellos. A veces, también, el amo alquilaba sus esclavos a otras personas, mediante cierto precio que bien puede llamarse un salario, pero que difiere en absoluto del salario actual, puesto que el amo del esclavo, y no el esclavo, era quien lo percibía.-

Durante la Edad Media, bajo el régimen de la industria corporativa, los "compañeros" eran pagados por el amo, pero no había, entre éste y aquéllos, las relaciones que existen entre asalariados y patronos. El origen del término (*com pane, comensal*), dice a las claras cuál era el género de las relaciones existentes. Los compañeros, además, no podían ser despedidos por puro antojo del patrón; pero tampoco ellos podían dejarle; sus salarios eran fijados por los estatutos de las corporaciones, y, a veces, por las autoridades locales. En aquel tiempo, el salariado y el patronato no representaban dos clases sociales opuestas, sino dos etapas sucesivas de la exigencia profesional, ya que el compañero llegaba, con el tiempo, a ser patrono a su vez.-

Cuando la Edad Media terminaba, los centros de la vida económica se desplazaron de los pequeños mercados urbanos; se constituyeron los grandes Estados

modernos, y se construyeron carreteras que crearon mercados nacionales e internacionales. Entonces los modestos maestros ya no fueron lo bastante ricos como para dar abasto al consumo. Fué dibujándose entonces, poco a poco, la figura del patrono, al ser sustituidos progresivamente los maestros por capitalistas, comerciantes al por mayor, los mismos que resultarían ser, después, los jefes de industria.

Al mismo tiempo, se prohibió la maestría a los compañeros, los cuales comenzaron a formar una clase aparte. Se vieron excluidos de las corporaciones, y de la participación en la fijación de su propio se la rio, que antes tenían. Entonces opusieron a las "maestrías" (las asociaciones de los patronos), los compañerismos, es decir, las asociaciones de obreros, antecesores de los actuales sindicatos obreros. Desde aquel momento, capital y trabajo caminarían por distintos senderos.-

Pero para que se delineara más distintamente el tipo actual de asalariado, fué necesario que se suprimieran todas las restricciones y reglamentaciones que causaban la inferioridad económica del régimen corporativo, que ataban al obrero al mismo tiempo que lo protegían, y hacer la mano de obra en absoluto mó vil para poder organizarla a voluntad. Las manufacturas, creadas con privilegios del Estado, fuera de las corporaciones, se vieron libres de todos sus reglamentos y pudieron aplicar libremente la división del trabajo y la industria productiva en grande escala. Los edictos de Turget y los de la Revolución decretaron definitivamente la libertad de trabajo.-

Desde ese momento, los obreros quedaron dejados de la mano del Estado, en cuanto a protección; pero también quedaron libres de trabajar donde quisieran, de contratar a voluntad sus salarios, libres de marcharse de su trabajo cuando les quedara cómodo. Claro que los patronos, en las mismas condiciones, quedaron libres de contratar al menor precio que les fuera posible, hombres, mujeres y niños, y de despedir los cuando se les antojara. El contrato de trabajo se

transformó así en una convención tan libre como el contrato de compraventa. Y aun más, pues el estado no se dignó reglamentarlo. El trabajo fué entonces una mercancía más en el mercado. El obrero el vendedor, y el patrono el comprador. El precio fué el salario, regulado, como cualquier otro precio, por la ley de la oferta y la demanda. Quedó constituido definitivamente el salariado.-

No es posible negar el vuelo alcanzado por la producción con el concurso del régimen del salariado. Pero, imparcialmente, tampoco es imposible ver cómo, el régimen de libertad en el contrato de trabajo, ha beneficiado en un grado superlativo al patrón, y en lo más mínimo al obrero. Este, desorganizado, aislado, víctima de una legislación que lo ignoraba por completo, no pudo hacer otra cosa que vender su trabajo a vil precio. El régimen impuso condiciones de vida más duras que los regímenes anteriores.-

No obstante, este estado de cosas tiende a cambiar, debido a que los obreros asalariados han aprendido a organizarse y a agruparse para defender mejor sus intereses, y en casi todos los países han sido abolidas las prohibiciones legislativas que se oponían al ejercicio de tal derecho. Por otra parte, existe todo un conjunto de leyes, designado con el nombre de "legislación obrera", que tiende a proteger al obrero de los abusos patronales: reglamentación de las horas de trabajo, seguros contra los riesgos, prescripciones higiénicas, regulación de montos de salarios, formas de pago, amparos al despido y a la vejez.-

13) Leyes clásicas del salario.-

Si bien el contrato de trabajo es logrado en la práctica por la convención entre las partes interesadas, la Economía Política entiende que existen hechos que influyen psicológicamente en el ánimo de los contratantes, y determinan, con sus rela

eiones de causas y efectos, determinadas leyes que rigen las condiciones del salario. Este, para la Economía Política, no es más que el precio de la mercancía trabajo, y, como tal, su fijación está determinada por la ley de la oferta y la demanda. Cobden, citado por Gide, ilustra esto último pintorescamente: "Los salarios suben siempre que dos patronos corren tras un obrero; bajan siempre que dos obreros corren tras un patrono".-

Pero esto es una simple comprobación de los hechos, y no una explicación. De lo que se trata es de saber por qué, en algún momento corren los obreros tras el patrono, o los patronos tras el obrero.-

Una buena ley de los salarios debe explicar por qué los salarios están más altos en un país que en otro, por qué en una época más que en otras, por qué en un oficio más que en otro. Clásicamente, han sido expuestas tres teorías, cada una de las cuales se ha hecho célebre. Son ellas:

a) Teoría del fondo de los salarios.- Es la que más se aproxima a la fórmula de la oferta y de la demanda, y se aplica sólo a precisarla.-

La oferta, dice, son los obreros, los proletarios, que buscan trabajo para ganar su vida y que ofrecen sus brazos. La demanda son los capitales que buscan una colocación. La relación entre ambos elementos determinará el precio de los salarios. Este estará dado por el cociente entre el capital circulante de un país y el número de trabajadores del mismo. Al total de capital circulante los economistas ingleses le llamaban wage-fund (fondo de salarios), calculando que su misión era la de atender a las necesidades de los obreros durante el trabajo.-

Según esta teoría, claro está que el salario no puede variar sino en tanto que uno de los factores determinantes del mismo varíe. El salario no puede subir pues, si no sucede alguno de los dos casos siguientes: 1) que el wage-fund, es decir, la masa a repartir, aumente, lo cual no es posible si-

no por medio del ahorro; 2) que la población obrera disminuya, lo cual no sucede si los obreros no aplican los principios de Malthus (no casándose o evitando los hijos).-

Stuart Mill, vigoroso defensor de esta teoría, - que más tarde abandonó -, decía: "Los salarios dependen de la relación que existe en la cifra de la población laboriosa y el capital... y, bajo el imperio de la competencia, no pueden ser modificados por ninguna otra causa". Y luego: "No hay, para los asalariados, más salvaguardia que la restricción de los progresos de la población".-

La teoría, como se ve, no hace que los obreros miren precisamente con esperanzas el porvenir. Porque, normalmente, la población debe aumentar más rápidamente que el capital. La formación de este último supone abstención. El aumento de aquélla, todo lo contrario.-

Pero ha caído en descrédito, pues su pretendida perfección se reduce, al fin, a esto: el precio de los salarios se obtiene dividiendo el total de las sumas distribuidas en salarios por el número de los asalariados; o bien, en sentido más amplio, que los salarios son tanto más elevados cuanto mayor es la riqueza de un país. Todo lo cual no resulta muy extraño a un mediano estudiante de los primeros años de una escuela secundaria. De cualquier manera, el wage-fund no es sino riqueza producida por el trabajo, al cual vuelve en forma de salario. Es el mismo trabajo el que provee constantemente al fondo para pagarse a sí mismo.-

Por otra parte, la teoría puede explicar las desigualdades de salarios de país a país y de época a época, más no las diferencias de oficio a oficio.-

b) Teoría de la ley de bronce.- Partiendo siempre del hecho de que el trabajo es una mercadería más en el mercado, cuyo precio, el salario, se regula en la misma forma que el de las mercancías comunes, y teniendo en cuenta que el precio de éstas, el

precio natural o el valor normal está dado por el costo de producción, se concluye que el salario está determinado por el costo de producción del trabajo.-

Por costo de producción en la teoría se entiende la suma del valor de las subsistencias que debe consumir el obrero para mantenerse en estado de producir más la prima de amortización necesaria para substituir a ese trabajador cuando esté fuera de servicio, es decir, para criar a un hijo de obrero hasta la edad adulta. De esta manera debe reducirse el salario al mínimo estrictamente necesario para permitirle a un trabajador vivir él y su familia; para permitir que la población obrera se sostenga y se perpetúe.-

Esta teoría, bautizada con el sonoro nombre de ley de bronce por Lasalle, y utilizada como caballo de batalla por la escuela colectivista para mostrar qué pocas probabilidades de mejorar fortuna les dejaba a los obreros la organización económica, fué engendrada en realidad por la escuela clásica. Turgot ha sido probablemente el primero en enunciarla.- Pero hoy hasta los colectivistas la han repudiado.-

Se trata de una teoría demasiado pesimista, cuando supone que el salario no puede subir de lo estrictamente necesario para vivir; y demasiado optimista al creer que no puede descender ese nivel. En la práctica ambas cosas suelen verse con frecuencia. Por otra parte, no explica de ninguna manera las diferencias de salarios entre países, entre oficios ni entre épocas diversas; pues las necesidades obreras se mantienen sensiblemente iguales, y no así los salarios.-

Claro que si por necesidades obreras se entendiera, en un sentido amplio, el standard de vida, que es desigual, variable y normalmente progresivo, la teoría se acomodaría. Pero entonces el salario, lejos de ser de bronce, sería elástico y móvil, según la raza, el clima, la época, y las necesidades, siempre crecientes. Para ver aumentado su salario, el obrero no ten-

dría más trabajo que sentir una nueva necesidad; y esto sería demasiado optimismo.-

e) Teoría de la productividad del trabajo.- Se supone aquí que el trabajo es un elemento de producción; y el valor de un instrumento de producción depende sobre todo de la productividad del mismo. Sin pretender que el salario sea igual al valor íntegro de lo producido por la empresa, se asegura que el obrero debe cobrar bajo forma de salario todo lo que queda del producto total, después de deducir las partes correspondientes a los demás colaboradores (interés, beneficio y renta), las cuales estarían perfectamente definidas, mientras que la suya sería indefinida.-

La teoría es muy a lentadora; en efecto, el obrero tiene en sus propias manos la solución de su problema: más produce, más gana; pues el aumento de la producción, en doctrina, de ninguna manera beneficia a los otros copartícipes de la producción, que tienen ya su parte fija. Explica, también, las diferencias de salarios que existen entre dos países diversos, o en dos épocas distintas, o en distintos oficios, con sólo mostrar las diferencias de productividad de uno a otro caso.-

Más tarde, la teoría se ha perfeccionado, en la pluma de los economistas que profesan la teoría de la utilidad final para el valor en general: el salario es verdaderamente igual al producto del trabajo del obrero, pero del obrero menos productivo que se halla colocado en la empresa menos eficaz de una determinada industria. Porque en los otros obreros, su productividad se ve aumentada por circunstancias exteriores e independientes de ellos mismos.-

Pero si bien se explica en esta forma las desigualdades del salario, no muestra la teoría el por qué de las variaciones del mismo, que ocurren sin que varíe la productividad. Es que desplaza uno de los factores esenciales de la tasa de salarios, que es la cantidad de mano de obra disponible.-

El concepto de utilidad marginal, es decir, la utilidad del último bien agregado a una serie preexistente, ha sido aplicado más modernamente, en una nueva variante de la teoría. En ella se habla de productividad marginal, diciendo que cada dosis nueva de trabajo, cada trabajador nuevo, empleado para la realización de una tarea determinada, no aporta más que una productividad cada vez más reducida. Sobre esta última, se fija el salario de todos los demás.-

Podría preguntarse, frente a esta concepción de las cosas, por qué los obreros que ha producido mucho se han de encontrar reducidos al salario de aquél que produce menos; por qué no ha de cobrar el salario que corresponde al que produce más; o por qué, al menos, el salario de todos no habría de ser igual al producto medio. A esto se contesta que, si fuere así, el último obrero cobraría un salario superior a su productividad, y el patrón se apresuraría a despedirle; o no lo hubiera tomado. No sería posible que cada obrero tuviera un salario igual a su productividad, siendo todos de igual capacidad, porque a ello se opone el axioma de Economía Política, según el cual en un mismo mercado no puede haber dos precios distintos para dos objetos idénticos.-

Se presume que este estado de cosas es perfectamente justo, además de ser una ley económica incommovible: la productividad de los primeros obreros es mayor a la del último, sólo porque tenían el concurso del capital o de la tierra; si el último camara da no produce más es porque se encontraba en el límite en que, agotado el empleo posible del capital o de la tierra, no quedaba ya en juego sino la acción del trabajo puro.-

Esta teoría tiene la ventaja de que, además de explicar las diferencias de salarios, tiene en cuenta además, de hecho, sus variaciones, al considerar la abundancia o escasez de la mano de obra; y explica el por qué del efecto deprimente que tiene sobre los salarios la introducción de nuevos obreros, mujeres, niños o indígenas; porque éstos son trabajadores

marginales.-

Aunque la creciente opinión que va adquiriendo el obrero de su importancia social, que hace ver a la mercadería trabajo con caracteres más diferenciados que los del resto de las mercaderías (porque resulta ser al mismo tiempo un hombre), esta teoría parece ser la que mejor explica las causas determinantes del salario. Pero parece también difícil sostener, como sostienen los partidarios de la teoría, que el salario marginal sea el salario justo. Porque frecuentemente sucede que la justicia habita la antípoda de la verdad.-

14) El justo salario.-

I, entonces, en lugar de buscar lo que es el salario, la cuestión se presenta de otra manera: qué debería ser.-

"Es una ley de justicia natural que el salario no debe ser insuficiente para hacer subsistir al obrero sobrio y honrado", dice León XIII⁽¹⁾. Según esta concepción, son las necesidades existentes en el medio en el cual el obrero está destinado a vivir, las que determinan el justo salario. Es lo que los ingleses llaman living wage (salario vital). Pero más tarde se amplió este concepto, apareciendo la tendencia de tomar como medida las necesidades de la familia obrera, y no las individuales. Pero aun así, no parece existir justicia distributiva, toda vez que el obrero debe contentarse con lo necesario para saciar su sobriedad y modestia, y la de su familia, y el patrón capitalista no tiene saciedad ni sobriedad ni modestia. Esto no sería más que un salario mínimo; pero no un salario justo.-

Para la escuela liberal, el problema no existe, ya que ella entiende que todo precio es justo, incluso el salario, siempre que el mismo sea fijado por la libre voluntad de las partes. La ley y los tribunales deben intervenir, si el salario se vicia por ac-

(1) León XIII (Papa).-Encíclica "Rerum Novarum", sobre la cuestión obrera.-

ción de la presión, el engaño o la ignorancia. Y fuera de estos casos excepcionales, para lograr justo salario, lo único necesario es establecer la libre competencia.-

Pero esta concepción no puede ser sino falsa, al asimilar el trabajo en forma estricta a una mercadería cualquiera, olvidando el factor humano.-

Evidentemente, no se ha encontrado la fórmula matemática que resuelva el problema del justo salario, aunque algo se haya mejorado la situación del obrero con las subvenciones fiscales, sistema éste al cual los socialistas desean se le quite su carácter patronal, y que sean pagadas por el Estado. En realidad, para ellos tampoco existe el problema del justo salario ya que, en su concepción, al obrero le corresponde en concepto de remuneración la integridad del producto de su trabajo.-

Aunque alguien ha apelado a las matemáticas para tratar de resolver el problema. M. de Thünen, citado por Gide⁽¹⁾, afirma que el salario natural es la media geométrica del valor de las subsistencias del obrero y el valor producido por su trabajo: $\sqrt{s.p}$, siendo "s" el valor de las subsistencias, y "p" el del producto del trabajo. Podría llamarse a esto salario racional; pero no se alcanza a ver cómo podría llamársele salario justo.-

Realmente, los economistas no han encontrado el camino de la justicia, en el régimen del salariado.-

15) Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.-

El contrato de trabajo, o de salariado, o locación de servicios, ha quedado ya definido en el presente capítulo (11).-

Jurídicamente, es un contrato sinalagmático, que crea obligaciones recíprocas: por parte del obrero, prestación del trabajo; por parte del patrón, prestación del precio, del salario. Es una especie del género de los contratos de locación. Aquí, la cosa alquilada es la mano de obra, la fuerza de trabajo, se-

Gide, Carlos.-OP.Citado.

gún la expresión de Marx, del obrero.-

Pero, precisamente, lo que hace dificultoso este contrato, desde el punto de vista social, es el objeto del mismo, el cual no resulta ser distinto de la persona a que pertenece. Alquilar brazos es alquilarse a sí mismo. De manera que las injusticias, siempre posibles en todo contrato, son aquí perceptibles en la misma persona del contratante y, por lo tanto, más sensibles.-

Para quitar a la institución el carácter de alquiler, que resulta odioso a los obreros, los socialistas prefieren asimilar el contrato de trabajo a una venta, porque ésta no implica una subordinación, ni siquiera relaciones permanentes entre ambos contratantes. El obrero vende su "fuerza de trabajo", a tanto por hora, o a tanto por tarea. Pero la realidad de las cosas no se cambia porque se presenten de forma más halagüeña.-

Pasando sobre los que consideran al contrato de salariado como una forma especial, un contrato innominado y no encuadrado en los moldes clásicos, cabe hacer notar que, modernamente, se ha querido ver en la institución, un contrato de sociedad. El participante obrero aportaría al mismo, en concepto de capital, su fuerza. Y aún más, su parte sobre el producto futuro del trabajo. Aunque esto último parezca muy seductor, no puede aceptarse, considerando que, para vender por adelantado la parte en el producto del trabajo, preciso sería que el obrero tuviese un derecho de propiedad sobre ese producto; y la ley de ninguna manera se lo reconoce.-

16) Modalidades del salariado.-

El elemento tiempo es el que, clásicamente, ha servido como base para el cálculo de la paga del obrero. Pero en vista de las dificultades que suelen presentarse, conflictos de intereses, bajo rendimiento, etc., se ha apelado a diversos expedientes para perfeccionar la forma de remuneración, en-

tre los cuales se cuentan los siguientes:

a) Trabajo por piezas.- Según este método de remuneración, el salario del obrero se calcula en función de lo producido directamente por el mismo, de la cantidad de piezas terminadas que entrega. El sistema, a no dudarlo, estimula la productividad del obrero, si bien tiene el inconveniente de sacrificar la calidad a la cantidad. El obrero, en general, es hostil a esta forma de remuneración, porque establece diferencias entre los más y los menos dotados, lo cual repugna a su espíritu igualitario; porque el deseo de una mayor ganancia lleva al obrero a un trabajo excesivo, perjudicando así su salud; y porque el patrón tiene así una manera de reconocer la capacidad de cada obrero, ajustando el salario general al trabajo máximo, con daño para los menos capaces.-

b) Trabajo por piezas colectivo.- El patrono, aquí, trata con un grupo de obreros en conjunto, el cual se encarga de hacer cierto trabajo mediante cierto precio, que luego reparten entre ellos como lo consideren conveniente. También suele llamarse a esto co mandita. Por la independencia que resulta, suele ser mejor acogido por el obrero, y da, en cuanto a la productividad, resultados similares al sistema anterior.-

c) Sistema de primas.- Tomado un salario fijo, se añaden ciertas primas calculadas según el suplemento de producción obtenido por encima de un cierto mínimo prefijado, o según las economías realizadas sobre la materia prima utilizada. Se presta el sistema a diversas combinaciones: simples, progresivas, etc.-

d) Participación en los beneficios.- Además del salario normal, se da a los obreros, un por ciento fijo sobre las utilidades netas de la empresa. El sistema se analizará en detalle más adelante.-

CAPITULO IV
EL PROBLEMA SOCIAL
Y LA ABOLICION DEL SALARIADO

17) Causas determinantes del problema social.-

Las diferencias intelectuales y las diferencias físicas que entre los hombres existen, no han suscitado nunca reacciones lo suficientemente intensas o no para provocar revoluciones. Estas han sido originadas en diferencias económicas, y en diferencias políticas. Estas provocaron una revolución con influencia mundial en 1789, y aquéllas otra en 1917, que pretende tenerla.-

La esperanza de una compensación en una vida futura, o la seguridad de una fatalidad inevitable, sentimientos estos que eran llevados, por diversos medios, a la conciencia de los desheredados, lograron hacer que las desigualdades económicas, y las diferencias de ellas derivadas, fueran aceptadas durante mucho tiempo con resignación.-

Con resignación, pero no sin quejas. Porque la querrela entre ricos y pobres es tan vieja como el mundo. Podría haberse esperado que el aumento de la riqueza de las naciones haría suavizar el roce; pero no es así, pues, si es verdad que el nivel general se eleva, no por ello disminuyen las distancias entre pobres y ricos.-

En la actualidad, los choques se producen con mayores frecuencia y fuerza cada vez, porque diversas causas han hecho más irritantes las diferencias:

a) Las leyes han establecido la igualdad civil; el sufragio universal ha conferido la igualdad política; se tiende a una especie de igualdad intelectual, o, por lo menos a una igualdad de posibilidades intelectuales, por medio de la creciente difusión de los establecimientos educacionales. Y mientras esto sucede, la desigualdad de riquezas es casi la única que subsiste, y aún crece. Lógico es que todos los odios se concentren en ella.-

b) Las desigualdades económicas resultan, normalmente, mucho más grave que las antiguas desigualdades; sus consecuencias sociales son más extensas; dominan a todas las demás (noblezas, poder, vigor, etc.) pues estas fuerzas difícilmente pueden prescindir del apoyo de la riqueza.-

c) Las condiciones de la vida se ven ahora más modificadas por la posesión de la riqueza. Esta no creaba odios cuando la vida del rico y la del pobre no se diferenciaban como hoy, cuando los gozos que la riqueza proporciona se han multiplicado extraordinariamente. Antes, éstos eran raros y poco variados.-

d) Otra queja se levanta porque la desigualdad aparece como artificial, y no como natural, como pretenden los economistas. Dice Orage⁽¹⁾; "El desarrollo económico ha llevado siempre consigo un estado mayor cuyos individuos son cortésmente designados con el nombre de economistas. Su función consiste en dar expresión filosófica o científica a las exigencias y necesidades del círculo imperante de amos y explotadores. A su vez, los sacerdotes, pastores y predicadores, tienen por función transmitir las fórmulas económicas en preceptos sagrados y en deberes religiosos".-

e) Las dos guerras mundiales, entre otras cosas, ha creado nuevas y más injustas desigualdades; ha creado nuevos ricos y también nuevos pobres.-

f) Lo que más violenta no es el exceso de desigualdad, sino su permanencia. Repetimos, ahora con Gide⁽²⁾, que "sería preciso que todos tuvieran igualdad de probabilidades para hacer fortuna. ¿Por qué no se envidia al que gana uno de los grandes premios de la lotería? Porque se sabe que todas las probabilidades son iguales y el sentimiento de justicia en las masas se encuentra satisfecho. Pero cuando el pueblo mira cómo están repartidas las riquezas, le parece que se hace trampa con la rueda de la Fortuna.-"

(1) Orage, A.R.- "Socialismo Grenial" - Madrid, 1920.-

(2) Gide, Carlos.- Op. Citado.-

g) Las grandes fortunas se concentran en pocas manos, según lo muestran las estadísticas del impuesto a los réditos en todos los países. Los ricos siguen siendo muy pocos, aun aceptando el hecho cierto de la evasión fiscal, ya que difícilmente podría admitirse que ésta llega al cincuenta por ciento. El pequeño número de las grandes fortunas no atende el problema social; por el contrario, tiende a agravarlo: el hecho sirve de base a toda la teoría socialista marxista, porque parece, a primera vista, llamar a fa cilitar la expropiación final.-

18) ¿Está la solución en el salariado?.-

"El problema social es más problema de ética que problema económico". Esta afirmación de Martí Bech⁽¹⁾ parece ser el compendio del pensamiento de muchos autores nobles, románticos y, si se quiere, platónicos, que, en su espiritual manera de mirar la vida, no aciertan a comprender que los pueblos son poco propensos a las elucubraciones ético-filosóficas. Y que se sienten poco dispuestos a aceptar soluciones morales, elaboradas por quienes generalmente no tienen problemas económicos, mientras ellos tienen las billeteras y los estómagos vacíos.-

El dinero no hace la felicidad, dice la sentencia; y la respuesta, tan vieja como aquella, afirma que no la hace, pero ayuda a lograrla. Así piensa el pueblo y, equivocado o no, la única manera de demostrarlo, es ponerlo en condiciones de adquirir riqueza. Que luego se decida si es o no feliz. Es muy probable que no lo sea por completo y entonces el pueblo aceptará las soluciones éticas que se le propongan para resolver los problemas que entonces se le presenten; y las aceptará, fuerza es decirlo, porque, ya repartida la riqueza equitativamente, en proporción a los reales esfuerzos y merecimientos, los problemas económicos habrán dejado de existir.-

Estas reflexiones podrán ser llamadas materialistas; y hasta no sería difícil encontrar quien las llame inmorales. Pero lo cierto es que, hasta hoy, día

(1) Martí Bech, Psoo.- "La abolición del salariado y la realidad -Part. del obrero en los beneficios"- Barcelona, 1923.-

en que los problemas sociales subsisten con toda la gravedad que sobre los mismos proyectan las profundas causas económicas que los originan, la poca o mucha moral que ha logrado penetrar en el conocimiento de la inmensa mayoría del pueblo, lo ha hecho por el camino de la religión, en algunos casos, o de la ley, en otros, cuando los preceptos legales resultan ser a su vez morales (que no siempre lo son necesariamente). Y ambas están íntimamente ligadas a la idea del miedo, si no en la totalidad, por lo menos en la generalidad de los casos: miedo al poder de Dios, o miedo al poder de los magistrados. El hambre y las odiosas diferencias económicas que tienen por base la injusticia distributiva, y no las naturales diferencias humanas, ha hecho que la única vía de acceso de la moral a la conciencia de los hombres haya sido el temor y no las propias convicciones. Y no obstante el temor, los hombres se las ingenian para violar, en el curso de sus vidas, la mayor parte de los diez mandamientos.-

No cometeremos la torpeza de negar la irnegable eficacia teórica de los preceptos morales y religiosos, para la solución integral de los problemas que aquejan a la humanidad. Pero, lamentablemente, esa teoría, si bien aceptada como buena, es muy poco ejercitada. Los hombres, inexplicablemente, parecen sentir que se cumple con la moral proclamando que se la conoce, aunque no se la practique; y que se cumple con la religión, escuchando misa todos los domingos.-

De manera que mientras el mundo no se sienta dispuesto a solucionar sus problemas por caminos menos materialistas, momento éste que no parece estar muy cercano, debemos tomar, inevitablemente, el camino económico si queremos llegar a alguna parte en el mundo de lo social.-

Se hace necesario, entonces, como primera medida, dedicarse al análisis del sistema económico actualmente imperante, para conocer qué ha hecho el mismo en bien de la solución del problema social, y qué puede hacer, tal cual lo vemos, o modificado, en el mismo sentido.-

La cuestión de saber si el régimen del salariado está destinado a durar siempre, o si no hay que ver en él más que una fase temporal de la evolución económica, es una de aquellas en que mejor se manifiestan los rasgos característicos de las escuelas divergentes de los economistas.-

La escuela liberal ve en el salariado un régimen definitivo, puesto que considera el contrato de salario como el modo único y universal de remuneración de todo trabajo. Afirma que es un modelo del "contrato libre". Si ha tomado tan considerable desarrollo en muestras modernas sociedades, es porque se impone por superioridades decisivas, que son: 1°, en lo concerniente al obrero, el asegurarle recursos inmediatos, seguros e independientes de los riesgos de la empresa; 2°, en lo concerniente al jefe de la empresa, el dejarle, al mismo tiempo que la propiedad de los productos, la dirección y la responsabilidad de la industria.-

Claro está que esta escuela reconoce que muchas veces es necesario elevar el tipo del salario, por resultar el mismo demasiado bajo; pero sostiene que la única manera de mejorarlo es hacer el contrato de trabajo cada vez más libre. Es completamente contraria al concepto de salario familiar o patriarcal, lo cual no podría ser sino una retrogradación, y rechaza también todo salario reglamentado por el uso o por la ley, que haría del mismo una especie de estatuto. Lo que desea es poner al patrón y al obrero en las mismas condiciones del vendedor y el comprador de una mercadería cualquiera, que no otra cosa es para ellos el trabajo, y propone crear ya, como Molinari, Bolsas del trabajo, en las que la mano de obra estaría cotizada como lo están los valores mobiliarios en las Bolsas de Comercio, ya, como Yves Guyot, sociedades comerciales de trabajo, las cuales venderían la mano de obra de sus miembros en condiciones más ventajosas de lo que pueden hacerlo los obreros aislados individualmente.-

Ya se vió también (Cap. III - 14), que para esta

escuela no puede existir otro justo salario que el que resulte de la ley de la oferta y de la demanda, o de las leyes naturales que rigen al mismo, pues éste es el más conforme con la utilidad social. Entiende que no hay más razón para fijar un justo salario en virtud de un principio a priori, que para fijar un justo precio del carbón o del pan, o una justa renta del propietario capitalista. El obrero tiene derecho a todo lo que puede ganar, ni más ni menos.-

La escuela católica social también acepta el salario. Encuentra en esta institución un estado normal, y hasta providencial de la sociedad. Por medio de él, el rico hace vivir al pobre. Sólo que el salario no ha de depender del juego de la oferta y de la demanda, ni de la libertad, a menudo opresiva, de un debate entre el patrón y el obrero. Lo mejor para esta escuela sería que el justo salario fuera fijado por las corporaciones reconstituidas, es decir compuestas a la vez por obreros y por patronos. Pero, a falta de éstas, la ley debe intervenir para la regulación de la justicia en el salario.-

El salario "no es ilegítimo: él puede atender a las necesidades del obrero", afirma Llovera⁽¹⁾, por medio de la escala móvil, sobresalarios, primas, subvenciones, o por el sistema mixto de salario y participación en los beneficios. Aboga por un mayor conocimiento de la ley cristiana de la justicia y de la caridad social y por una intervención prudente y oportuna del Estado, conjuntamente con una eficaz reorganización de las asociaciones profesionales.-

León XIII⁽²⁾ explica la solución al problema social propuesta por la Iglesia, sobre la base del mantenimiento del salariado. La verdadera solución no se halla sino en la Iglesia, cuyo oráculo es el Vicario de Cristo. Presenta para ello remedios divinos, que ella misma proporciona (propios), y humanos, que ella aconseja

(1) Llovera, José M.- "Tratado elemental de sociología cristiana" - Buenos Aires, 1945.-

(2) León XIII, Papa.- Op.Citado.-

Los remedios divinos son:

1) Su doctrina, la cual enseña (especialmente al obrero y al pobre), que existe una desigualdad natural, necesaria y conveniente al hombre; que el trabajo, después del pecado, es penoso, porque es expiatorio; que es imposible librar al hombre de las penalidades de la vida presente; y que la relación natural entre ricos y pobres, entre el capital y el trabajo, no es de guerra, sino de unión.--

2) Sus preceptos y enseñanzas, con los cuales rige y une las voluntades de ricos y pobres: para dirimir la lucha entre el capital y el trabajo, enseña tanto a los patronos como a los obreros sus mutuos deberes; y trata de unir las dos clases con lazos de íntima unión y amistad, "lo cual consigue" (sic).--

3) Su acción benéfica e instituciones por ella creadas, que influye sobre la vida temporal y moral de los obreros.--

Los remedios humanos son:

1) La ayuda del Estado. Este debe intervenir para promover y defender el bienestar de la clase obrera, en cuanto a su bienestar espiritual, procurándole el descanso corporal y espiritual en los domingos y días de fiesta, y en cuanto a su bienestar corporal y económico, procurando que el trabajo no sea excesivo, limitando el trabajo de niños y mujeres, procurando se pague al obrero un salario justo (es injusto el salario, aunque sea convenido entre el patrón y el obrero, cuando es insuficiente para la sustentación de un obrero frugal), facilitando al obrero la adquisición de la propiedad privada, y disminuyendo los impuestos sobre las propiedades pequeñas.--

2) La acción de obreros y patronos. Mucho contribuye a la solución del conflicto, la acción de los mismos amos y obreros, mediante todas las obras propias, ya para socorrer a los necesitados, ya para acortar la distancia entre las dos clases. Entre tales obras se cuentan las sociedades de socorros mutuos, de previsión, y los distintos patronatos, y las sociedades obreras, a semejanza de los antiguos gremios, pero a-

comodadas a las necesidades de nuestros tiempos.-

Martí Bech⁽¹⁾ defiende también el salario, y dice que es insustituible como factor político social. "La Iglesia no tiene para él ni una palabra de condena, antes lo ensalza, al ensalzar a la persona que vive honradamente del fruto de su salario". "No puede subsistir el actual régimen económico social sin el salario".-

Y esta es la cuestión, expuesta precisamente por un defensor del salario: la culpa del régimen económico social actual es del salario. Y lo que queremos, justamente, es ver las posibilidades de modificación que tiene este régimen, para hacerlo más humano y más justo.-

La escuela socialista, por ejemplo, sólo ve en el salariado una categoría histórica, la tercera etapa de la evolución cuyas dos primeras han sido la esclavitud y el régimen de los siervos, y que pasará, como éstos, siendo sustituido por un régimen social en el que los trabajadores, ya dueños de los instrumentos de producción, gozarán de la integralidad del producto de su trabajo. Lo que actualmente caracteriza el salariado es la dependencia necesaria en que se halla el obrero frente al patrono, y la extracción ejercida por el patrono sobre el producto del trabajo del obrero. Mas esa extracción, esa resta capitalista bajo forma de beneficio, de interés o de arriendo, es inseparable de la institución de la propiedad individual: el único medio de abolir el salariado es, pues, la abolición de la propiedad individual. Los estatutos de la famosa C.G.T. francesa, dicen en su artículo 1.º, que agrupa, "fuera de toda escuela política, a todos los trabajadores conscientes de la lucha que hay que sostener para la desaparición del salariado y del patronato".-

La escuela cooperativa no ve en el salariado, como los socialistas, más que un modo temporal de remuneración del trabajo, ligado al régimen capitalis-

(1) Martí Bech, Francisco.- Op. Citado.-

ta, y que cesará con éste. Sin desconocer que el salario ha constituido un gran progreso en la historia económica del mundo, le reprocha el haber creado un conflicto inevitable entre el patrón y el obrero, idéntico al que existe entre el vendedor de una mercancía cualquiera y el comprador: tratando el patrono de dar el menor salario posible a cambio del máximo de trabajo, y tratando el obrero de dar el menor trabajo posible por el salario que recibe, agravando con esto la lucha de clases.--

En efecto, cuanto más crecido sea el salario, menor será el beneficio, en igualdad de circunstancias, y recíprocamente. El importe de los provechos varía en razón inversa del importe de los salarios, pues es evidente que si las condiciones de productividad cambian, si, por ejemplo, el producto total de las empresas llegara a duplicarse, simultáneamente podríanse duplicar salarios y beneficios. Y es frecuente ver en los países nuevos, en donde la productividad es considerable, crecidos beneficios. Pero, aún en este caso, subsiste el antagonismo de intereses. Además, las incesantes huelgas se encargan de evidenciarlo. Así, pues, en el orden económico actual, patrón y obrero aparecen como dos personajes que cara a cara se miran como desafiándose, y que, sin embargo, necesitan el uno del otro para subsistir.--

La escuela cooperativa echa en cara al salario, además, el haber quitado todo estímulo al obrero, con lo cual la producción se ve gravemente perjudicada. El único estímulo que queda al trabajador es el temor de ser despedido, de perder su empleo, luego de haber vendido de antemano su parte eventual en el producto de su trabajo, por un precio fijo. Este estímulo sólo puede servir para incitar al obrero a cumplir con una tarea mínima, pero nunca para hacerle dar de sí todo lo que sea posible, a emplear al máximo su músculo y su inteligencia en una mayor y mejor producción. El resulta estar completamente desprovisto de interés por el éxito o por el fracaso de la em-

presa. Aunque no debería ser así, ya que su estabilidad depende de la buena marcha de los negocios, lamentablemente tiene escasa capacidad para vislumbrar las proyecciones futuras de su desgano o poca actividad. No es posible disuadir a los obreros de que se consideren como teniendo ciertos derechos sobre todas estas riquezas que han salido de sus manos; sobre todo no se les puede impedir que vean con amargura generaciones de patronos o de accionistas sucederse y enriquecerse en una fábrica en la que, de padres a hijos, también, han trabajado, y han seguido siendo pobres.-

Pero la verdad es que no han sido más que instrumentos, y ésta es precisamente la desgracia de nuestra organización actual: el hombre no puede ser más que un instrumento del hombre. El principio práctico supremo de la moral, formulado por Kant, es éste: "Recordar en toda ocasión que debemos considerar a la persona de nuestro prójimo como un fin y no como un medio".-

19) La abolición del salariado.-

El conservador afirma que todo lo que existe es bueno, y lucha por la estabilidad de todos los regímenes imperantes, defendiéndolos, cuanto más alejos resultan ser, con mayor vehemencia. La escuela liberal económica resulta estar en esta posición, al oponerse tan abiertamente a todo lo que signifique un cambio en las relaciones de los hombres, regidas por un sentido absoluto de la libertad. En tal orden de cosas, no podemos ser conservadores, toda vez que sostenemos que el régimen imperante es injusto, y que da origen a luchas y problemas probablemente insolubles mientras tal orden de cosas subsista, pues es este mismo orden de cosas el que le ha dado origen.-

El reformista social sostiene que lo que existe no es tan bueno, pero, reformándolo, puede subsistir y continuar rindiendo beneficios para todos. La Iglesia parece estar en esta posición, al ensalzar el sala-

riado, y aceptarlo como sistema justo y natural, pero dando, al mismo tiempo, normas para su perfeccionamiento. Es la idea imperante en todos los sistemas centristas. Todas sus plataformas políticas incluyen mejoras a gran escala para los asalariados y los humildes; pero no se alcanza a ver de qué manera, por intermedio de estas reformas, dejen de ser asalariados, o dejen de ser humildes. Es que para ellos, el sistema es bueno; sólo que está mal y egoístamente aplicado. Y nosotros entendemos que el mal no está en la aplicación errónea del sistema, sino en el sistema mismo; y que pretender la solución del problema social con mejoras en el régimen del salariado, dejando subsistente la esencia del mismo, es como tratar de curar con una pomada superficial una erupción cutánea de origen sanguíneo: es probable que la erupción desaparezca; pero la sangre seguirá enferma, y hará que vuelva a aparecer.-

Hay una tercera y última posición, extrema como la primera: La Revolución. Para el revolucionario nada de lo que existe es bueno; todo habría que reformarlo, suprimirlo, cambiarlo por algo nuevo y distinto. Es la escuela del comunismo.-

A riesgo de parecer opositores sistemáticos, tampoco podemos aceptar esta posición. Porque el revolucionario pretende abolir no sólo el salariado, con lo cual estaríamos de acuerdo, sino también el capitalismo. Y el capitalismo es la causa principalísima por la cual el progreso técnico e industrial ha llegado al punto en que hoy se encuentra. Una gran producción necesita un gran capital.-

En realidad lo que hace el comunismo es atacar al capital desde un ángulo equivocado. Se pretende suprimirlo por los perniciosos efectos que provoca su mala distribución. En esto último estamos de acuerdo: está mal distribuido; pero no por ello es necesario suprimirlo. Por otra parte, la eliminación no es posible sin echar abajo toda la base de la producción. Y por ello, la pretendida supresión, en el

sistema que comentamos, consiste tan sólo en evitar que el capital esté en manos de unos pocos, para que, a la postre, esté en manos de uno solo: el Estado. Y si el mal está en que el capital se halla en poder de pocos, lo que se debería buscar es aumentar el número de capitalistas, y no disminuirlo al mínimo.-

Evidentemente, el problema está mal enfocado, porque mal puede hablarse de supresión del capitalismo cuando a) el capital es necesario para la producción y b) la supresión es imposible, no sólo por sus consecuencias, sino por sí misma.-

De manera pues que, para una posible solución de la cuestión económico-social, entendemos que debería tomarse de los reformistas sociales, de los centristas, la idea de que lo que existe es bueno, pero necesita reformas, en lo que se refiere al capital. Y de los revolucionarios, el concepto de que lo que existe es definitivamente malo, y necesita ser, no sólo modificado, sino cambiado, sustituido, aplicado al salariado.-

20) Forma de abolir el salariado.-

La abolición de la propiedad, para el fin enunciado, nos parece un medio del todo impropio, y hasta contradictorio, pues precisamente la falta de propiedad es la que crea necesariamente el estado de dependencia y el salariado, y, por consiguiente, la generalización de la propiedad es la única que podrá emancipar a los trabajadores.-

En efecto, cuando se habla de abolir el salariado, ¿qué es lo que debemos entender exactamente por esto?.-

La única manera categórica de suprimir el salariado sería hacer de cada salariado un productor autónomo que produjera por sus propios medios y por su cuenta, como el artesano o el campesino. Pero semejante régimen, incompatible con la gran industria y con toda organización del trabajo, no parece adaptable a la necesidad de la evolución económica, y, además, no es solicitado por nadie, ni por los socia-

listas ni por la escuela liberal. Por abolición del salariado hay que entender solamente esto: los obreros trabajando en empresas de las que serían copropietarios, dirigiéndolas ellos mismos y guardándose todos los provechos o beneficios.-

El socialismo colectivista piensa realizar este programa por la "socialización de los medios de producción"; todos los asalariados de hoy trabajando, en adelante, no ya para patronos capitalistas, sino para la Sociedad, la cual les restituirá el equivalente exacto del producto de su trabajo, deduciendo únicamente los gastos generales y los de interés colectivo. Mas puede dudarse de que esta solución, aun suponiéndola prácticamente realizable, logre la abolición del salariado. Pues no se ve muy claramente en qué, aquellos que en adelante trabajen para la "Sociedad" - ya sea, esa Sociedad, la Nación, o la Comuna, o la Federación Sindical -, se diferenciarán de los asalariados que trabajan hoy día por cuenta del Estado o de las grandes Compañías.

Y, en cambio, lo que muy claramente se ve es que, bajo ese régimen, todos los productores autónomos de hoy, los únicos precisamente que no son asalariados, estarán condenados a desaparecer.-

He aquí por qué la escuela cooperativista tiene a orgullo el decir que consigue mejor el fin deseado, transformando a los asalariados en socios: éstos, al trabajar ya por cuenta de asociaciones de las que ellos mismos serán miembros no tendrán que obedecer más que a ellos mismos y recogerán integralmente el producto de su trabajo: en una palabra, se convertirán en sus propios patronos. Teóricamente, la solución es perfecta. Prácticamente, veremos que es ya más difícil; pues, si la asociación queda limitada a una empresa especial (asociación cooperativa de producción), en ese caso su acción habrá de ser bastante reducida y podría difícilmente pretender transformar la coalición de la masa obrera. Y, si es muy general la asociación (como, por ejemplo, las grandes sociedades de consumo), entonces el obrero, no

siendo ya más que una unidad en una cifra considerable, apenas puede darse cuenta de que trabaja para él mismo, y su situación es más parecida a la del trabajador bajo el régimen colectivista. Sin embargo, una combinación de estos dos modos de cooperación podría acaso permitir encontrar un camino entre estos dos escollos.-

J.H.Thomas, citado por S.Lamas⁽¹⁾, dijo: "Los obreros organizados han expresado su voluntad de obtener una parte de las riquezas que ellos producen. No se conforman con un régimen social que trata y equipara su fuerza de trabajadores a una simple mercancía que se vende y compra, y es tratada como si fuera un instrumento en la producción y distribución de la riqueza, y, por consiguiente, piden participar en la industria, en el producto y en la administración de ella".-

Y Lord Robert Cecil, que cita el mismo: "La necesidad de democratizar la industria, como lo llama Wilson, es justa porque está radicada en el alma humana, razonable y profundamente, como lo está la necesidad del gobierno de sí mismo. Es necesario excogitar algún sistema que haga participar a los obreros en los beneficios de la industria en la cual trabajan, y que se les dé el derecho de intervenir en la dirección de ella".-

Cuando hayamos organizado entre nosotros el trabajo, podremos afirmar con orgullo: la Creación está explicada,- son palabras de Prudhom. Para llegar a esta organización, tratando de abolir el salariado, que no lo es, hicieron su aparición dos nobles sistemas: la participación en los beneficios, y el cooperativismo. Uno falló porque no fué en la práctica - no lo es ni lo será -, sino una mejora, una modificación, y no un cambio, una sustitución; el germen del salariado subsistió en él. Y el otro no llega a popularizarse, porque cuenta con innumerables dificultades prácticas para su realización. Pero quizá éstas puedan ser

(1-Saavedra Lamas, C.-"Formas de remuneración del trabajo industrial".- Buenos Aires, 1921.-

solucionadas, como veremos. Analizaremos ahora, con mayor detalle, estos dos importantes intentos de solucionar el problema social.-

—oOo—

CAPITULO V
LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS

21) Concepto.-

El concepto del sistema de remuneración del trabajo conocido con el nombre genérico de participación en los beneficios, surgirá claramente del estudio comparativo de las varias definiciones que del mismo se han enunciado.-

Charles Robert, citado por Garbarini Islas⁽¹⁾, dice que "la participación en los beneficios es una libre convención, expresa o tácita, según los casos, por la que el patrón da a su obrero, además del salario normal, una parte de sus beneficios, sin participación en las pérdidas". Con la esencia de esta definición concuerdan Schloss, Laguerre, Baillet, Deloncle y otros.-

Bohmert, que cita el mismo, expresa que "la participación en los beneficios es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual en relación con el producido neto de la empresa".-

Garbarini Islas, no conforme con estas definiciones, que no dan cabida a todas las formas del sistema, ensaya otra: "Es una libre convención, expresa o tácita por la que el patrón da a su obrero, aparte del salario normal, una participación en las utilidades, sin participación en las pérdidas (participación propiamente tal); o facilidades para llegar a ser accionista, generalmente mediante retenciones de su participación propiamente tal (participación en el capital); o le atribuye ab originis un número determinado de acciones llamadas de trabajo, distintas de las de capital, pero de características semejantes (sociedad anónima con participación obrera)".-

Godin, citado por Alarcón y Horcas⁽²⁾, para pre-

(1) Garbarini Islas, Guillermo.- "La participación en los beneficios".- Buenos Aires, 1922.-

(2) Alarcón y Horcas, Salvador.- "Código del Trabajo". Madrid, 1927.-

cisar el concepto, dice que "para que la participación en los beneficios exista realmente, es necesario que se base en un contrato que dé participación en los beneficios a los obreros y dependientes, no en proporción de los fondos que depositen en la sociedad, sino en proporción de su trabajo".-

En realidad, entendemos que esta cuestión ha sido definitivamente resuelta por 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 Delf, en 1897; este último confirmó la definición dada por el primero, teniendo a la vista el informe de una comisión especial que nombrara el anterior Congreso cooperativo de París, de 1896. Dice así:

"Con respecto a la definición de la participación en los beneficios, esta Comisión acepta como base la contenida implícitamente en la resolución aprobada (sin oposición), por el Congreso internacional de París de 1889, a que concurrieron muchos de los más eminentes expositores del sistema, de cuya competencia nadie duda".-

"El Congreso opina:

"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 (Reseña in extenso de las sesiones, pág. 267, París, Chaix, 1890).-

"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. Si un patrono, por ejem-

plo, se compromete a consignar en una caja de pensiones una libra esterlina por cada dos que entreguen sus trabajadores, esto no debe estimarse como participación en los beneficios (a menos que la contribución se saque directamente de las ganancias), por no depender la subvención de la cuantía del provecho anual".-

Comentando esto, observa Schloss⁽¹⁾: basta que la prima dependa del beneficio, no necesitándose que varíe con él. Si el convenio es que se pagará el 5% de los salarios los años en que la ganancia no baje del 4% del capital, habrá participación en los beneficios.-

"Por "Beneficio" debe entenderse, en concepto de la Comisión, la ganancia líquida efectiva obtenida por la empresa en que exista la participación". Entendemos que cualquier forma de participación establecida en una sección aislada en una empresa que abrace varias, si éstas son independientes entre sí, es participación en los beneficios.-

"Es por esa causa necesario hacer notar - continúa la Comisión -, que el pago de primas sobre la producción, las otorgadas a la economía conseguida, las comisiones sobre las ventas, y otras formas de sobresalarios en que la cuantía de éstas depende de la calidad o cantidad de la producción, 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 obrero o 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 tenga derecho, por esta causa, a parte de los beneficios, no es caso de participación en los beneficios.-

"Habiendo explicado qué debe entenderse por "participación en los beneficios", deseamos llamar la atención acerca de la necesidad de que la participación se "determine previamente". No es preciso que los obre

(1) Schloss, David F.- "Sistemas de remuneración industrial".- Trad.S.G.del Maze.- Madrid, 1903.-

ros o empleados conozcan en detalle la base sobre la cual aquélla se calcula. Así, un patrono puede convenir en darles la mitad de los beneficios que excedan de cierto límite reservado, el cual sólo se comunicará a un contador público para que certifique de la participación que corresponde a cada uno; éste será caso de participación en los beneficios; mas no ocurrirá lo propio si la participación del dependiente es indeterminada, es decir, si al fin del año, el patrono decide cederles un décimo o un quinto o cualquiera otra fracción de las ganancias, fijada por él discrecionalmente, no con arreglo a una base preestablecida.-

"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 partícipe, 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 declararlo excluido, 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 período de tiempo suficientemen

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

Creemos que estos conceptos son lo suficientemente claros como para no demandar otros comentarios.-

22) Justificación de la participación en los beneficios.-

Moral y sociológicamente la justificación es obvia: se trata de un método que tiende a la solución del antiguo problema, desde dos puntos de vista: mejorando la remuneración del asalariado, lo cual ya es un fin en sí mismo, por una parte; y por la otra, interesando al obrero o empleado en los resultados de la empresa, con lo cual se espera mejorar cuantitativa y cualitativamente la producción.-

Con mayor rigor científico, ha esbozado una teoría de justificación el sociólogo belga Monseñor Augusto Pottier.-

Según éste, el salario es la parte que le corresponde al obrero en el rédito de la empresa, rebajado en un quantum determinado, que representa la prima de seguro que paga el mismo, previendo el riesgo de que el producto, o el servicio en su caso, se venda tarde o con pérdida. El trabajador renuncia a su parte en el rédito (a una parte del mismo), para asegurarse, por parte del empresario, el cobro puntual e íntegro de su salario.-

Ahora bien; las primas en todos los seguros, deben ser proporcionadas al riesgo; y deberán ser mayores o menores, según que el riesgo aumente o disminuya, respectivamente. Pero en la práctica los salarios se encuentran nivelados, en general, por las primas máximas, en tanto que los riesgos son diversos en cada empresa, en cada ramo, o en cada ejercicio. La medida de estos riesgos está dada, en proporción inversa, por los resultados de las diversas empresas.-

De manera pues que, una vez finalizado el ejerci-

oio comercial, y establecida la utilidad líquida obtenida, corresponde efectuarse un reajuste, para establecer la equivalencia entre la prima pagada y el riesgo corrido. Si no se han obtenido beneficios, el riesgo ha sido máximo, y la prima pagada es justa; más es justa la prima, si ha habido pérdida. Pero si hubo utilidades, ello significa que la prima pagada ha sido excesiva, razón por la cual el obrero tiene derecho a que se le devuelva el exceso abonado. Esta parte es lo que se conoce con el nombre de participación en los beneficios, sistema que, según Pottier, queda así justificado.-

La teoría, en nuestro concepto, tiene una falla técnica: considera que, en justicia, corresponde la devolución de la prima de seguro cuando el "riesgo no se ha corrido", cuando, en realidad, lo que ha sucedido es que "el siniestro no ha ocurrido", cosa completamente distinta. En ningún sistema de seguros con prima a priori, o prima fija, como sería éste el caso, se devuelve el premio si el siniestro no ocurre. Realmente, el riesgo se ha corrido, y no corresponde, de ninguna manera, la devolución de la prima. Por este camino, elegido por Pottier, no creemos posible la justificación del sistema.-

Sin recurrir a complicados razonamientos, la mayoría de los defensores del sistema lo justifican, como antes se vió, por las ventajas que se esperan del mismo: mejoras en las remuneraciones de los obreros, y mejoras en la producción.-

23) Naturaleza jurídica.-

Llovera⁽¹⁾, al hablar del contrato de trabajo, y refiriéndose a la naturaleza jurídica del mismo, dice que se trata de un contrato de sociedad, cuando el mismo concuerda con la forma de remuneración conocida como participación simple en los beneficios.-

En este contrato de sociedad, los aportes estarían constituidos, por parte del patrono, por el capital y los conocimientos, y por parte del obrero, por

(1) Llovera, José M.- Op.Citado.-

su fuerza muscular. El objeto sería la repartición de los beneficios obtenidos.-

En contra de esta teoría, Garbarini Islas⁽¹⁾.--

El mismo sostiene que la participación en los beneficios es un contrato (acuerdo de voluntades), bilateral, oneroso y consensual; puede ser colectivo o individual. Luego agrega: "Es locación de servicios y no sociedad". Y en apoyo de esto, explica que falta en el mismo la participación del obrero en las pérdidas y en la administración de la sociedad. Es un contrato accesorio y, por lo tanto, será civil o comercial, según lo sea el contrato principal. Termina diciendo que existe sociedad en la participación en los beneficios, en los casos de accionariado obrero, en su límite máximo, es decir, cuando existe por parte de los obreros, propiedad de las acciones, participación en la gestión de la empresa, etc.-

Alarcón y Horcas⁽²⁾, explica que los tratadistas están de acuerdo en que se trata de un contrato accesorio del de trabajo, que no tiene existencia por sí mismo. Como los obreros no ejercen la dirección de la empresa, no existe sociedad. Es un contrato oneroso. No se trata de una donación, como algunos pretenden, puesto que si así fuera, existiría la obligación de restituir la parte de herencia legítima, en su caso, cosa que no sucede.-

Plantea este autor una cuestión interesante, y es si debe considerarse lo recibido por el obrero en concepto de participación en los beneficios, para el cálculo de la indemnización por despido. Y resuelve la pregunta decidiéndose por la afirmativa, en el caso de que se trate de un contrato, o bien si es una remuneración continuada, general y uniforme.-

Según el mismo, si se remunera al obrero o empleado sólo con parte de los beneficios, sin salario, el caso se parece mucho a la sociedad. Pero se diferencia de ésta en el elemento espiritual: no existe en la participación el affectio societatis. Por

(1) Garbarini Islas, Guillermo.- Op.Citado.-

(2) Alarcón y Horcas, Salvador.- Op.Citado.-

otra parte, subsiste en el sistema la subordinación del obrero al patrono, su no responsabilidad ante terceros, y la falta de participación en la administración de la empresa.-

Termina diciendo que este contrato es condicional, pues depende su cumplimiento de la existencia de utilidades.-

Como vemos, la cuestión principal con respecto a la naturaleza jurídica de la participación en los beneficios, es determinar si se trata de una sociedad con caracteres propios o tiene el simple carácter de un perfeccionamiento del contrato de trabajo.-

Dentro de la primera tesis, se encuentran los siguientes elementos: intención de las partes, facultades de ingerencia en el negocio y en la dirección del trabajo; el empleado u obrero aportaría su labor y su competencia técnica; derecho a revisión de libros y cuentas; no subordinación integral del obrero al patrono.-

En el concepto actual de la jurisprudencia francesa, no se acepta como sociedad: es sólo un contrato de locación de industria o un contrato de trabajo o de salarios mejorado. Existe gran número de fallos en tal sentido de la Corte de Casación.-

M.Violet, citado por Saavedra Lamas⁽¹⁾, considerando la participación en los beneficios como un contrato, opina que la originalidad del contrato consiste en que interesa al obrero en los resultados de la empresa, sin darle ingerencia en la dirección de la misma. La participación en los beneficios es una institución jurídica y contractual, un contrato oneroso, y un contrato necesario de locación de servicios. Es un contrato que no supone duración: es revocable ad-natum; y si fuera una sociedad, no se podría modificar ningún elemento sin transformar las condiciones, y sin asentimiento de todos. Además, de ser sociedad, tendrían su aplicación en ella todas las circunstancias previstas por la ley: la desaparición, liquidación, relaciones recíprocas entre los socios, etc.-

(1) Saavedra Lamas, Carlos.-OP.Citado.-

Si se considera sólo un complemento correctivo del salario, puede acordarse sin pedir nada en cambio al obrero (contrato unilateral). Es en este caso una liberalidad que podría afectar las relaciones jurídicas con los acreedores; pero la doctrina se inclina a considerarlo como contrato oneroso y no como una donación. Si se pide algo al obrero en cambio de la participación (en la mayoría de los casos sucede así), es un contrato sinalagnático.-

Dentro de la misma corriente se encuentra Courcelle, que cita el mismo, en su "Tratado de legislación obrera". Dice el mismo que es la participación en los beneficios un contrato ordinario de locación de servicios al cual se agrega la promesa de distribución como salario complementario, de una cuota parte determinada del beneficio de la empresa. Desde el punto de vista jurídico, considera que tiene los caracteres de la locación (el obrero se compromete a trabajar bajo la dirección del patrón, por un precio en dinero o en especie), y de la sociedad (todos están interesados en los resultados, según los límites del contrato).-

Creemos que es ésta la posición más exacta. A medida que la participación se haga más importante, más se aproximará el sistema a la sociedad.-

Según la jurisprudencia francesa, es sencillamente un contrato; no siéndolo la gratificación libre o accidental, o los salarios progresivos. Así considerado, es un contrato accesorio de la prestación de servicios; y siendo accesorio de la locación, mal podría ser sociedad. Esto se basa en principios jurídicos y en amplia jurisprudencia; el carácter del contrato debe fundarse en una interpretación de la voluntad; y es más lógico suponer una liberalidad que un deseo del patrono de abdicar total o parcialmente a su autonomía, como sería el caso de convertirse en sociedad.-

El contrato es, evidentemente, oneroso. Si bien es cierto que la participación excede el salario normal (el salario normal es algo oscuro, y jurídicamen-

te sería difícil determinar qué cantidad es), generalmente el patrón espera mayor actividad del obrero, a cambio de la participación.-

De estos principios se derivan las formas y condiciones que debe tener el contrato para la verificación de libros y balances, para las pruebas del contrato, y para los casos de extinción del mismo. La jurisprudencia francesa ha establecido que son las condiciones generales de todo contrato, con algunas modificaciones particulares. Por supuesto, ya se ha visto, se entiende que si el patrono da la participación facultativamente cada vez, o la parte de las utilidades es indeterminada, el contrato no existe. No obstante, cabe recordar que la doctrina acepta que el deudor de cosa no determinada no se libera de su obligación dando lo peor, ni está obligado a dar lo mejor. Tendría que dar el patrono, entonces, una parte razonable, según los antecedentes propios, o de empresas similares que tuvieran implantado el sistema.-

En cuanto a la intervención y fiscalización de libros y cuentas, si el contrato la niega explícita o tácitamente, la lógica dice que no existe obligación por parte del patrón de permitirla.- Sin embargo, entendemos que esto desvirtúa el sistema. La imposibilidad de verificar el quantum determinado, sería asimilable al caso de quantum indeterminado. Y, en este último caso, como ya se vió en este capítulo (21), no existe participación en los beneficios. Creemos que el patrón no puede sustraerse de su obligación. Si los obreros demuestran la probabilidad de fraude, aunque en el contrato exista la prohibición, pueden intervenir los libros.-

Por supuesto que si el contrato o estatutos no dicen nada, el derecho es innegable. Para las condiciones del examen, se deberá atener a lo reglamentado en el contrato; y en defecto de esta reglamentación, a las costumbres comerciales.-

La forma de probar el contrato de participación en los beneficios es la que determina el derecho co-

mún.-

En nuestro país, el Dr. Esteban Lamadrid ha discutido, en conferencia pública, el carácter que imprime al contrato la exclusión de participación en las pérdidas. En su opinión, los obreros tienen derecho a la participación en los beneficios, y los capitalistas se lo niegan argumentando que no tienen participación en las pérdidas. Dice Lamadrid que el patrono es el capitán, y los obreros no tienen la culpa si el barco se hunde.-

En realidad, sin estar de acuerdo en que sea contrato de sociedad la participación simple en los beneficios, no creemos que dicho carácter se excluya por la falta de participación en las pérdidas. El socio industrial, según el derecho común, no responde por las pérdidas, o bien su pérdida es la de su ganancia esperada, la de su trabajo o industria: el artículo 1779 del C.C. dice: "Si el socio industrial se hubiese obligado como los otros socios a dividir las ganancias o pérdidas, se entenderá que su pérdida es sólo de la industria que puso". Por su parte, el C.de C., dentro del título III del segundo libro (De las compañías o "sociedades"), dedica expresamente un capítulo a la legislación de las "habilitaciones o "sociedades" de capital e industria", que tienen todo el carácter de participación en los beneficios, salvo que en esta última no concurren los caracteres espirituales que la conformarían como sociedad. Es la ausencia de estos caracteres y no la falta de participación en las pérdidas, lo que hace que no sea sociedad.-

En la jurisprudencia argentina hay fallos interesantes en este sentido. El caso 649 de la Revista de Jurisprudencia Argentina (Locorno vs. Vinet y otros) se refiere al fallo dictado por el tribunal de primera instancia el 24/8/17. Se trata del contrato celebrado para la dirección de la construcción del edificio del Colegio Nacional Central, en donde se había ofrecido una remuneración del 12% de las ganancias que se obtuvieran, cuyo derecho había sido planteado invocando las disposiciones de los artículos 1197 y 1688

del C.C. El fallo estableció que el cuasi contrato de la litis contestatio lo planteaba como un caso de locación de servicios; y fué resuelto por la Cámara segunda en lo Civil, el 7/5/18, en el sentido de que el contrato no era de sociedad de capital e industria, como lo sostenía el actor, y que la asignación de una parte alicuota no bastaba para convertirlo en sociedad, porque además de los caracteres esenciales de la sociedad, señalados en el artículo 1648 del C. C., y la intención y voluntad de las partes, la situación caía dentro de lo dispuesto por el artículo 310 del C.de C., de aplicación en este caso, conforme con lo dispuesto por el artículo 16 del C.C. (art.310 del C.de C.: "No tienen representación de socio para efecto alguno del giro social, los dependientes de comercio a quienes por vía de remuneración en su trabajo, se les dé una remuneración en las ganancias").-

La jurisprudencia establece en forma definitiva que el empleado habilitado carece de los derechos del socio.-

Aparte de lo referente a la participación en las pérdidas, es necesario tener en cuenta la participación en la gestión y dirección de la empresa. La separación entre participación en la gestión propiamente tal y la participación en los beneficios, fué establecida por la Sociedad para los estudios de la Participación en los beneficios, fundada en Francia por Charles Robert. En una encuesta efectuada por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de Francia, dijo esta sociedad: "La cuestión se descompone en la siguiente forma: 1º, la participación en los beneficios, ¿entraña la participación en la gestión?; creemos que verdaderamente sí, cuando es obligatoria; 2º, ¿Cómo podría ella ser organizada?; no se concibe que el Estado pueda imponer a los empresarios dividir con otros la gestión respecto a la cual ellos conservan la responsabilidad, a menos que se quiera establecer en forma igualmente obligatoria la participación en las pérdidas. Naturalmente, en el campo de lo arbitrario, todas las previsiones pueden ser imaginadas, pe-

ro en realidad la participación en los beneficios excluye la participación en las pérdidas". Y concluye: "Es necesario no confundir la participación en los beneficios con la asociación; difiere esencialmente; cuando se dice asociación no se hace únicamente referencia a la posibilidad de ganancias, sino también a la obligación para el asociado de soportar las pérdidas, en tanto que la participación en los beneficios excluye la participación en las pérdidas de la empresa. Sin duda, en caso de pérdida, el participante no percibirá el sobresalario esperado, pero tendrá por lo menos el derecho a su salario integral, normal, en tanto que el empresario, individuo o asociación, se puede ver privado de su salario y del interés, y aún obligado a efectuar inversiones o anticipos" (Como se ve, la sociedad fundada por Robert, insiste en afirmar que el carácter de sociedad se lo quita a la participación la falta de participación en las pérdidas, y no otra cosa).-

Con respecto a la gestión, dice: "La gestión de la empresa corresponde a aquellos que son los responsables de los riesgos, y la institución de la participación en los beneficios en sus características propias, es excluyente de toda ingerencia en la gestión.-

Creemos que no debería afirmarse que la ingerencia en la gestión queda excluida de la participación en los beneficios; sino sólo que no queda necesariamente incluida. Porque bien puede existir una al lado de la otra, y aun mejorarla.-

Referente al control, se plantea la cuestión de cómo se efectuaría el mismo. Se contesta que el Código de Comercio obliga a los comerciantes a llevar libros. Pero hay una gran cantidad de casos en los cuales esto no se cumple, sobre todo en la agricultura. Sería fácil imaginar sanciones más severas para hacer cumplir las prescripciones legales, pero sería peligroso creer que el comercio aceptaría silenciosamente una nueva intervención del Estado, con motivo de la participación en los beneficios. Sin embargo, la participación en los beneficios obligatoria entraña

el control de los interesados, y es notorio también la resistencia de los patronos a esto.-

Verdaderamente, esto último no sería motivo para nosotros para no promover su implantación, si esperáramos buenos resultados de ella. Hoy estamos acostumbrados a oír quejas de los comerciantes por intervenciones del Estado. Pero, felizmente, el Estado ha aprendido a no escucharlos cuando está en juego un interés social.-

A este respecto, la jurisprudencia argentina se ha pronunciado en diversos fallos en el sentido de negar al empleado habilitado el derecho a exigir rendición de cuentas a su principal, ya que ello sería reconocer una facultad para aprobar o desaprobar esas cuentas, concediéndole una intervención en los negocios, de que carece. Creemos que la jurisprudencia ha errado, al permitir que la participación en los beneficios pudiera convertirse en una burla para el empleado u obrero.-

Este tiene acción para pedir lo suyo, de acuerdo a los balances. Si éstos no se hacen, puede pedir la liquidación de sus ganancias y el arreglo de cuentas, quedando a salvo sus derechos a la verificación de libros. Esta debe ser la interpretación correcta del alcance de los derechos del empleado habilitado.-

En cuanto a la obligatoriedad del sistema, este tema será tratado con amplitud en la segunda parte de este trabajo, y a ella nos remitimos.-

24) Formas de aplicación.-

La participación en los beneficios puede ser actual o diferida. Es actual, cuando, una vez finalizado el ejercicio comercial y determinadas las utilidades, se entrega al obrero o empleado beneficiario, su parte de las mismas. Es diferida, cuando la participación es retenida por el empleador, con diversos fines (entrega posterior, pasado cierto tiempo, o al retirarse de la casa, creación de fondos para seguros de enfermedad, de vejez, de jubilación, etc).-

Garbarini Islas⁽¹⁾, opina que la participación

(1) Garbarini Islas, Guillermo, Op. Citado.-

en los beneficios debe ser actual, por dos razones: el obrero lo quiere así (razón práctica), es una; y la otra: lo que se le debe es suyo (razón jurídica). A la objeción de que el obrero acepta el contrato tal como es, aunque establezca participación diferida, contesta que el obrero no entiende las frases técnicas del contrato (no obstante, en la misma obra, más adelante, afirma que "el obrero es un ciudadano tan apto como cualquiera").-

En muchos casos, la participación en los beneficios diferida se ha aplicado para conseguir la estabilidad de los obreros, pues es una manera de retener al personal. Esta retención se hace más efectiva cuanto mayor tiempo pasa, pues entonces el fondo acumulado aumenta.-

En contra de la participación actual o inmediata, se dice que no propende al ahorro, pues el obrero gasta todo lo que recibe. Y en contra de la diferida, que el estímulo que brinda al obrero es muy pequeño, y que ata al mismo al establecimiento, restringiendo su albedrío para buscar una mejor colocación.-

La participación puede ser también mixta, participando de los dos caracteres anteriores, cuando una parte de la misma se entrega una vez finalizado el ejercicio comercial, y la otra se reserva en las arcas de la empresa para cualquiera de los fines antes expuestos.-

Bureau¹ se pronuncia en pro de la participación diferida. Dice que con la acumulación el capital va adquiriendo consistencia, y va entusiasmando al obrero. De lo contrario, en la participación actual o inmediata, el obrero termina por acostumbrarse a ella, y no le sirve ya de incentivo para mejorar o ampliar su producción.-

La participación diferida trae consigo el problema de determinar en qué condiciones queda el obrero que se retira del establecimiento, con respecto a su fondo allí acumulado. Trataremos de ello en la segunda parte de este trabajo.-

(1) Bureau, Paul.- "La Asociación del obrero a las ganancias del patrono y la participación en los beneficios". Traduc. de C. de Reyna.- Madrid, s/f.- 2 T.

Desde otro punto de vista, la participación puede ser universal o restringida. Es universal cuando comprende a todos o a gran parte de los obreros y/o empleados de la empresa, que reúnen ciertas condiciones generales (edad, tiempo de permanencia, etc.). Y es restringida, cuando sólo es dada a cierta categoría del personal (gerentes, capataces, contra maestres, etc.). También es restringida cuando el patrono decide, según su criterio, a fin de ejercicio, quién se ha hecho acreedor y quién no a recibir los beneficios de la participación.-

La manera de discriminar a quién corresponde participación, dentro del conglomerado de obreros, varía en cada caso. Aparte de la edad y tiempo de permanencia en la casa, a veces los beneficiarios son designados por el Consejo de Administración, a propuesta de los directores y jefes de departamento. A veces lo determinan comisiones compuestas total o parcialmente por obreros, que fijan las condiciones de admisión al sistema. Otras veces se ha exigido que el obrero no pertenezca al sindicato correspondiente; y en otras que sí pertenezca. En casi todos los casos se suele excluir a los que cobran comisiones sobre la venta, y a los retribuidos por pieza.-

Schloss⁽¹⁾ observa que si el número de beneficiarios es reducido, incitará a éstos a ejercer vigilancia sobre los otros, lo cual traerá disgustos.-

Por otra parte, ya se vió que la no inclusión de la mayoría del personal quita a la participación en los beneficios su carácter de tal.-

De otra manera considerada, la participación puede ser individual o colectiva. Es individual cuando el producido de la misma se entrega a cada obrero en particular en la cuantía que a l mismo le corresponde. Y es colectiva, cuando la totalidad de la misma se entrega a un fondo común, propiedad de todos los obreros, constituidos en comunidad. Ellos disponen luego del mismo, según lo que decidan, o según un regla-

(1) Schloss, David F.- "Sistemas de remuneración industrial". Traduc. de Siro García del Mazo. Madrid, 1903.

mento preestablecido.-

La participación puede ser legal u obligatoria, en los casos en que es impuesta por la ley, o bien voluntaria, cuando la otorga el empresario de motu proprio.-

Casi siempre, a los efectos de la participación, se considera un todo único el beneficio obtenido por la organización. En un número reducido de casos, las diversas secciones se consideran empresas distintas, con beneficios propios.-

En cuanto a la forma de determinar el beneficio, ésta es variada. Generalmente se descuentan las cargas económicas y financieras del ejercicio. A veces, se establece un interés mínimo para el capital, también deducible, siendo esto muy común. Casi siempre se proveen fondos de amortización para el activo fijo y el nominal. El interés considerado para el capital invertido puede tener carácter acumulativo, es decir, que si no se cubre un determinado ejercicio, se espera al siguiente para cubrir el de los dos años, antes de proceder a la participación. Cuando el patrono es individual (y no una asociación), suele fijarse un sueldo, imputable a gastos generales. A veces suele fijarse un límite reservado, que sólo se comunica al contador público encargado de certificar las cifras; este límite puede ser arbitrario, o bien la utilidad del último año, o promedio de un determinado número de ejercicios.-

Con referencia al monto de la participación, ésta es a veces un por ciento de la utilidad, otras un por ciento de los salarios igual al por ciento fijado al capital; o bien un por ciento sobre los salarios, en forma independiente y uniforme. Cuando la base tomada para la distribución es la suma de los salarios, lo que se suele tomar es el monto de salarios normales, y no los efectivamente ganados (se excluyen las extras). También puede efectuarse el prorratio de acuerdo al tiempo efectivamente trabajado durante el ejercicio comercial.-

Si bien es cierto que existen casos en que los

obreros o empleados perciben beneficios a fin de ejercicio, no como tales, sino por el hecho de haber invertido capital en la empresa, recordamos que este caso no queda incluido dentro de la denominación específica de participación en los beneficios, aunque dicho capital invertido provenga de retenciones sobre sus salarios, pues ello no les quita el carácter de inversionistas.-

Sin embargo, hay casos, si bien pocos, interesantes, en los cuales las primas de los obreros, obtenidas por vía de participación en los beneficios, con carácter de diferida, se acumulan al capital, con todos los derechos emergentes de tal situación. Trataremos estos casos más adelante.-

Según la forma de percepción del beneficio, la participación puede ser en efectivo, en acciones, o en servicios sociales (asistencia médica, social, turismo, seguros sociales, etc.). O puede ser mixta, a este respecto, cuando reviste, al mismo tiempo, dos o más de estas formas.-

25) Planes.-

Aparte de las formas de aplicación vistas en el párrafo anterior, todas las cuales han tenido mayor o menor aplicación práctica, se han esbozado algunos planes más o menos ingeniosos para la puesta en práctica del sistema.-

El plan de M.J.Codet, publicado por la "Revue du travail", de la segunda quincena de setiembre de 1920, tiene por objeto dar una participación obligatoria a los obreros y empleados en los beneficios de las empresas comerciales e industriales, con la creación simultánea de los consejos de trabajo. Estos determinan, para cada región, y para cada género de industria y de comercio, la tasa de la participación, el interés del capital, y el porcentaje de la reserva a constituirse. A los obreros le corresponderá no más del 33% de los beneficios. El salario normal lo fijará el consejo correspondiente. Se establecen cajas de reserva para preveer paros y pérdidas. Los consejos, en el plan

que comentamos, estarían formados por obreros, empleados y los patronos, contando con un representante del Estado.-

Este proyecto fué elevado al senado francés el 8/5/20.-

El Plan Leith , también conocido con el nombre de "democracia industrial", establece dentro de la organización un gabinete, y un senado y cámara de representantes. El primero está formado por empleados efectivos, y constituye el departamento ejecutivo, con derecho de veto; el senado es electivo, y está formado por jefes y capataces; el tercer cuerpo, o sea los representantes, se elige por voto secreto de todo el personal. Los temas de discusión son: la justicia en el taller, la economía, la producción y el servicio. Se establece en el plan que los obreros obtendrán el 50% de las ganancias obtenidas por rebajas en el costo de producción. Por esta última razón, no creemos que deba considerarse el sistema como comprendido dentro de la participación en los beneficios; porque se desentiende el obrero del resultado general y último de la empresa, lo cual caracteriza el sistema general.--

El plan Rothier, elaborado sobre la base de una idea que había sostenido Mazzini, establece que del beneficio de la empresa debe separarse un porcentaje determinado para el capital. Del resto, la mitad debe repartirse entre los obreros, y el otro medio correspondería al capital. La parte de los obreros debería repartirse en acciones. Establece el proyecto la delegación al directorio de los obreros.-

El Dr. Esteban Lemadrid, en el primer número de la Revista de la Facultad de Derecho de Buenos Aires, en un artículo titulado "Asociación forzosa del capital y del trabajo", sostiene que la participación en los beneficios es la solución única realmente justa en las relaciones del capital y el trabajo. Establece una fórmula concreta para efectuar la repartición de las utilidades. La fórmula se fundamenta en el principio siguiente: se considera que el monto percibido por los obreros en forma de salarios,

representa el interés del capital humano, el cual hay que determinar capitalizando dicho salario a un tipo de interés determinado, que él establece en el 6%.-

Su fórmula establece un por ciento fijo de interés para el capital de la empresa y otro por ciento de las utilidades para fondo de reserva. El concepto se aclarará con un ejemplo: Se supone un capital de m\$ 1.000.000.-; los salarios abonados en el año alcanzan a m\$ 600.000.-; y los beneficios del ejercicio comercial suman m\$ 200.000.- Entonces, de los beneficios obtenidos: \$ 200.000.-

Corresponde al capital:

9% sobre \$ 1.000.000.:	90.000.-
10% s/200.000, para	
fondo de reserva:	<u>20.000.-</u> <u>110.000.-</u>
Restan:	\$ 90.000.-

Ahora bien; capitalizando los salarios (m\$ 600.000.-) al 6% de interés, se establece que el capital humano alcanza a la suma de 10.000.000 de pesos.- Entonces, el beneficio restante de \$ 90.000.- debe repartirse entre el capital y el trabajo, en forma proporcional a \$ 1.000.000.- y \$ 10.000.000.-, respectivamente:

Al trabajo:	\$ 81.818.-
Capital :	<u>8.182.-</u>
	<u>\$ 90.000.-</u>

El capital, pues, recibiría \$ 118.182.-, y el trabajo, \$ 81.818.-

La repartición en el sistema de Lamadrid se efectuaría entre los obreros en forma proporcional a los salarios ganados en el año. En el caso que sirve de ejemplo, los obreros recibirían aproximadamente un mes y medio de sueldo en concepto de participación en los beneficios. Propone que un tercio se entregue en efectivo, y los dos tercios restantes en acciones de la empresa

E. Romanet propuso un complicado plan para efectuar la repartición de los beneficios. Tratando del reparto equitativo de los mismos, distingue tres elementos: capital, dirección y trabajo; y dice que es justo que se pague a la dirección un salario fijo y una pri-

ma en función del rendimiento, y un interés variable descontado de los beneficios. Agrega que es posible dejar parte del control al obrero. Ofrece el siguiente ejemplo de su método de repartición de las utilidades: Se suponen los siguientes datos:

Capital acciones	\$ 6.000.000.-
Capital obligaciones	4.000.000.-
Monto de los negocios (ventas)	9.000.000.-
Sueldos a empleados	500.000.-
Salarios a obreros	<u>1.300.000.-</u>

Los beneficios del ejercicio, una vez deducidas las amortizaciones, los gastos generales, y el porciento necesario para el servicio de los deudores, alcanza al 10% de las ventas, o sea

\$ 900.000.-

De esta cifra se deduce:

5% de reserva legal, hasta alcanzar 1/10 del cap.	\$ 45.000.-	
6% (tasa de descuento bancario), más 1% de prima al capital, total el 7% sobre \$ 6.000.000.-		<u>420.000.-</u>
		<u>465.000.-</u>
Restan:		\$ 435.000.-

De los que se imputan a una cuenta de reserva y provisión, hasta alcanzar el 20 % del capital, el 10 %

	<u>43.500.-</u>
El resto:	\$ 391.500.-, o

sea el 4,40 % del monto de los negocios, se divide en tres partes:

$$\frac{391.500.-}{3} = \$ 130.500.-$$

Sobre el primer tercio, se efectuaría el siguiente reparto:

- 25% (\$ 32.625.-), para el Consejo de Administración;
- 25% (\$ 32.625.-), para el Comité de Dirección;
- 50% (\$ 65.250.-), para los empleados, de la siguiente manera: 80% (\$ 52.200.-), en proporción a los sueldos, lo cual significa una mejora de algo más del 10%; 10% (\$ 6.525.-), en proporción a las

cargas de familia; y el 10% restante (\$ 6.525.-), proporcionalmente a la antigüedad.-

El segundo tercio correspondería al trabajo, repartiéndose en la siguiente forma: 80% (\$ 104.400.-), en proporción al salario (incluyendo primas, trabajo a destajo, bonificaciones, etc.); representaría una mejora de alrededor del 8%; el 10% (\$ 13.050.-), en proporción a la antigüedad; el 10% restante, proporcionalmente a las cargas de familia.-

El último tercio correspondería atribuirlo al capital acciones, lo cual representaría un superdividendo del 2,20% sobre el capital aportado.-

Esta división en tercios, dice el autor del sistema, no es obligatoria, y puede adoptarse cualquiera otra similar que cumpla los mismos fines de remunerar en forma equitativa a los tres elementos de la producción.-

Además de estos planes, se han propuesto, y aun puesto en práctica, otros, que algunos autores han considerado formas de participación en los beneficios. Tales son: el sistema de primas Halsey, el de Rowan, el de Taylor, la fórmula Grant, el sistema Emerson, y otros. Todos estos planes, de una manera u otra, interesan al obrero en los resultados directos de la producción, pero no en los resultados finales de la empresa, razón por la cual no los consideramos incluidos en el sistema general de participación en los beneficios.-

26) Antecedentes experimentales.-

Incluimos en este punto solamente los casos de aplicación práctica del sistema que no han tenido su origen en una recomendación o una imposición legal. Las aplicaciones con antecedentes o causas legislativas las incluimos en el párrafo siguiente.-

Parece que el verdadero fundador del sistema, a estar por la opinión de la mayoría de los autores, fué Leclair, hijo de un pobre zapatero de Yonne.-

Leclair tuvo varias dificultades al tratar de imponer su sistema, entre ellas, la oposición del

Prefecto de Policía, que, fundándose en el artículo 15 de la ley del 22 de Germinal del año IX, pretendió prohibir la participación en los beneficios. El artículo citado decía: "L'engagement d'un ouvrier ne pourra excéder un an à moins qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulés par un acte exprès"; y el prefecto consideraba que "il y a danger pour les classes ouvrières et abus d'autoriser les réunions des ouvriers du sieur Leclaire, entreprendre de peinture, pour s'entendre sur le partage des bénéfices résultant de l'entreprise", que el obrero debe gozar de entera libertad para contratar sus salarios y que "il ne doit pas pactier avec le maître".-

Veinticinco años más tarde, en 1868, Víctor Duruy, Ministro de Instrucción Pública, decía en La Sorbona, dirigiéndose a los obreros de Leclaire: "J'espère que votre bannière sera bientôt à la tête du monde industriel, parce que votre bannière porte dans ses plis, une idée de justice et de concorde sociale". Y en el segundo decenio de este siglo, Deschanel, en pleno Congreso, declaró: "La democracia verdadera no es el aplastamiento de la burguesía; es la ascensión continua del pueblo por la inteligencia y el trabajo, y su transformación sucesiva en una especie de burguería universal".-

Leclaire implantó su sistema en el año 1842, en su modesto taller de pintura, con 20 obreros. En 1843 se vieron los primeros frutos: 12.200 F.F. para repartir entre los obreros.-

Creó en su establecimiento tres instituciones: 1) El "noyau", obrero de 25 a 40 años, de conducta irreprochable; éstos proveían los empleos, y nombraban los miembros del comité de conciliación, encargado de juzgar las faltas; 2) la "Sociedad de Socorros Mutuos", que no es un anexo, sino una comanditaria de la casa; 3) la participación en los beneficios: previa una deducción del 10% de las utilidades para fondo de reserva, hasta que éste alcanzara la suma de 200.000.- F.F., se repartían: el

25% para la "Sociedad de Socorros mutuos", el 25% para la gerencia, y el 50% restante para los obreros, en proporción a los salarios ganados en el año. Estas cifras fueron luego modificadas. En el año 1910 la parte que correspondía a los obreros fué de 175.000.- F.F., que se repartió entre 1.000 personas. Desde la fundación del sistema hasta el año 1910, se habían repartido entre los obreros 3.200.000.- F.F. Los obreros de más de 50 años y 20 de servicios continuados, se hacen acreedores a una pensión que varía de 1.000.- a 1.500.- F.F. al año. Hoy existe esta casa, en Francia, bajo la razón social de Brugnot, Laurent y Cia.-

El sistema parece haber servido de ejemplo con bastante rapidez, pues aparecieron numerosas aplicaciones, de las cuales hacemos a continuación una enumeración sintética, eliminando de ella los casos de participación en los beneficios combinada con accionariado obrero, los cuales serán tratados más adelante.-

La papelería Cooperativa Laroche Joubert y Cia, de Angulema, fundada en 1840, estableció en 1845 la participación en los beneficios, primero para los principales jefes, extendiéndola luego. La repartición se hacía en la forma siguiente: 58% para los obreros, 25% para el capital, y el 17% para la gerencia. Cada obrero puede, según su voluntad, depositar sus fondos en una cuenta, de la cual, cada 1.000.- F.F., se le entrega una acción, con todos sus derechos y obligaciones. Los obreros tienen delegados al Consejo, en calidad de asesores técnicos. Sería este un caso de accionariado obrero, pero sólo ocasionalmente, cuando el obrero así lo desea; pues la esencia del sistema es sólo la repartición de los beneficios.-

En 1844 se aplicó un sistema similar en la Compañía de ferrocarriles de París a Orleans, con un gran capital y gran número de obreros.-

En 1846, el Comptoir de la Industrie Linière, decidió repartir, de las utilidades, el 40% a los gerentes, y dar el 10% de las mismas en concepto de suplemento a los obreros de la casa.-

La participación en los beneficios, y, caso curioso, en las pérdidas también, se estableció en 1847 en la hilandería de Stonikeil, Dieterden y Cía., en Rothan, Alsacia. Se estableció una caja de socorros para los 600 empleados de la casa. El reparto se hacía así: 55% para los accionistas; 30% al Directorio, y 15% para el personal.-

Con buenos resultados se estableció el sistema en 1848 en la Mundición de tipos de imprenta De Berry, en París.-

Bignon, en Theneuille (Allier), estableció con éxito una participación agrícola, mezcla de aparcería.-

La Compañía de Gas de Mars y Vendôme lo estableció en 1849.-

En 1850, la Compañía de Seguros Generales de París, la Compañía de Seguros la Providencia, y la pegejería La Flèche, de Tonnelies.-

En 1853, Le Phénix, Compañía de Seguros de París, y la Cía. de Seguros "La Francia", de París.-

La Compañía Universal del Canal Marítimo de Suez estableció en 1865 una participación colectiva, con una serie de instituciones benéficas para sus obreros.-

Contando con 500 obreros, estableció el sistema en 1866 la casa de metalurgia Fox Head y Cía., de Widdlenbrough.-

En 1867, la mina de hulla de los señores Briggs, con 1.300 obreros.-

El Conde Stolber Weingerodisch, en sus obras, lo estableció en 1870, lo mismo que, en París, el Banco Varnes y Cía.; en Suiza, Correos y Telégrafos, y en Noruega, la herrería Aadals Brug.-

En 1871 la Casa de Cambio Roland Gosselin comenzó a repartir el 10% de las utilidades entre su personal, de los cuales una parte se entregaba en efectivo y la otra se capitalizaba en una Caja de Previsión. En el mismo año imitó el ejemplo el aserradero a vapor de Shouann y Larson, en Suiza.-

En 1872 implantaron el sistema la imprenta Chaix y la tintorería Thacon, con 1.500 obreros. Simultáneamente, la casa Farbas, Tassart y Balas, publicó un fo-

llete, que fué impreso casualmente por la imprenta Chaix, donde expone los fundamentos y explica el sistema que implantó en ese año. Reparte el 5% de las utilidades entre los obreros que tengan más de tres años de antigüedad en la casa, entregando el 50% en efectivo y colocando el resto en una Caja de Retiros. La parte que se entrega en efectivo se prometea en proporción a los salarios ganados. Establece delegados al Consejo Directivo, y un Árbitro para controlar las cuentas.-

En 1874 adoptó el sistema la casa Alfredo Mame e hijos, fábrica de libros, con 800 obreros, fundando una pequeña ciudad anexa al establecimiento. Aparte los repartos habituales, se han hecho algunos extras, como en 1893, celebrando el 50° aniversario de la casa, en que se repartieron 200.000.- F.F., en forma proporcional al jornal y antigüedad. También se establecieron aquí pensiones a la vejez (con la mitad de la participación, que se dejaba acumular, adicionada a una parte igual que ponían los patrones).-

Thunen, economista alemán, estableció el sistema en su país, en la agricultura, con buenos resultados, en el año 1874.-

En 1876 vió la luz el famoso Familistério de Guisa, convertido en empresa con participación en los beneficios. Juan Bautista Godin, su fundador, trasladó su taller de fundición a Guisa en 1848, y, luego de varias mejoras, estableció la participación en los beneficios en el año 1876. Hasta 1880, fecha en que tomó el nombre de Sociétés des Familistères de Guise, repartió entre 564 obreros 172.000.- F.F.. En dicho año tenía un capital de 4.600.000.- F.F. establece el sistema aquí implantado varias categorías entre los obreros: los asociados, que forman la asamblea general; están representados por los obreros con más de cinco años de antigüedad y 25 de edad, que tengan no menos de 5.000.- francos en el fondo social; los sociétaires, con 3 años de antigüedad y 21 de edad; los participantes, con un año de antigüedad; los auxiliares (personnel flottante); y, por último, los interesados, que son extraños al tra-

bajo, pero tienen participación en el fondo, por herencia.- El reparto se hace distribuyendo el 25% a la Dirección, el 50% al capital y trabajo, y el 25% para fondo de reserva. En el año 1914, el capital ascendía a 6.000.000.- de francos, todo de los obreros. La guerra mundial destruyó la hermosa ciudad en que ellos vivían, pero volvió a levantarse. Un hermoso ejemplo de cooperación y fraternidad.-

En el mismo año 1876 los almacenes Bon Marché, de París, fundados en 1853 por Aristides Boucicaut, establecieron la participación en los beneficios, para los obreros de más de cinco años de antigüedad en la casa. La parte de beneficios distribuable se entregaba a una Caja de Previsión, que en el año 1895 tenía acumulados 2.286.215 francos. La viuda del fundador convino la obra, y facilitó la colocación de acciones entre sus empleados.-

También en 1876 lo estableció el Dr. Bohm en su dominio agrícola.-

Baille-Lemaire, fábrica de gemelos de París, decidió en 1885 repartir un tercio de las utilidades del establecimiento entre sus obreros, a prorrata de los salarios. El resultado, según la opinión de Baille, fué óptimo. La casa contaba con 350 obreros.-

En 1888 adoptó el sistema la fábrica de pianos Bord, de París, con 400 obreros.-

En 1890 la Manufactura de achicoria Voelker Goumes, en Bayona, comenzó a repartir el 50% de las utilidades entre sus obreros. En el mismo año, comenzó a aplicar el sistema la Halesche Maschinen fabrik, con óptimos frutos: llegó a repartir el 38% del capital para los accionistas, en 1895; los beneficios a cordados a los obreros se aumentaron por dos veces.-

Goffinon, ex vicepresidente de la Sociedad para el estudio de la participación en los beneficios, de París, estableció el método en su chacra de Grosy (Ia-lande), en el año 1893.-

En el año 1896, según el Journal Officiel, de Francia, había en el mundo 443 establecimientos que tenían

implantado, de una manera u otra, algún sistema de participación en los beneficios.-

En 1900, según Trombert, dichos establecimientos eran más de 600.-

En 1902, la Compañía Hullera de Espinoe premió a los obreros que no intervinieron en la huelga de 51 compañías, con participación en los beneficios. En el primer reparto, se entregó el 20% de las utilidades. En 1912, los beneficios que correspondieron a los obreros fueron de 42.500.- francos.-

El señor Lever, propietario de la fábrica de jabones de Port Sunlight, al implantar el sistema en el año 1908, lo hizo con efecto retroactivo, entregando en el primer reparto medio millón de libras esterlinas. El beneficio en esta casa se entrega a discreción del directorio, a los obreros que, según el juicio del mismo, lo merecen. Si el obrero se va de la casa, pierde el derecho a su parte en el fondo que se forma con la participación, salvo en los casos de enfermedad o vejez.-

Según una encuesta efectuada en Gran Bretaña, había en 1914 en la misma 136 casas que otorgaban a su personal participación en los beneficios, 114 en Francia, 30 en Alemania, 30 en Estados Unidos, 10 en Suiza, 2 en los Países Bajos.-

A través de esta pequeña reseña, en la cual se ven algunos casos de participación implantada voluntariamente por los patronos, un observador esperanzado podría suponer, a primera vista, que el patronato se está humanizando.-

La evolución, en efecto, resulta ser bastante revolucionaria. En 1843, rehusando a Leclaire la autorización de reunir a sus obreros para repartir beneficios, se decía: "Pensamos que su intención no es otra que embaucar a los obreros para asegurar la existencia de su trabajo, dándoles las probabilidades de una participación en los beneficios que él obtenga de su labor; es, pues, una forma de protección obrera que no nos parece

deba ser estimulada, y que está, además, detenida por las leyes. El obrero debe quedar enteramente libre de fijar su salario, y no debe pactar con su patrón, tal es a lo que el señor Leclair tiende hoy". En nuestros días, un industrial Norteamericano, Nelson, en Saint Louis, Illinois, hizo construir una ciudad obrera con el nombre de Leclair, con una estatua. Y tiene otra en Francia.-

No obstante esta favorable reacción, si se compara el número de casas que tienen implantado el sistema, con el número de comercios e industrias que el mundo existen, se nota con pena que el resultado de tan loable intento no pasa de mediocre.-

Veremos más adelante qué causas han influido para que así sea.-

27) Antecedentes legislativos.-

Varios cuerpos legales han tenido sanción, imponiendo o alentando la participación simple en los beneficios. Excluimos de la siguiente enumeración las que establecen, además, el accionariado obrero, por ser éste tema de mayor análisis en la segunda parte del trabajo.-

Chile.- Por el decreto con fuerza de ley (D.F.L.) n° 178 del 13 de mayo de 1931, incluido en ley 8114, se establecieron dos sistemas de participación en los beneficios: uno para los empleados, y otro para los obreros.-

En cuanto a los empleados, la ley establece la obligación de dar a los mismos una gratificación (parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del empleado, art.139). Determina, además, que la participación es la proporción en las utilidades de un negocio o sólo en las de una o más secciones o sucursales.-

La participación resulta ser voluntaria, mientras la gratificación es obligatoria. Ambas pueden coexistir, pues son distintas en su naturaleza y en su origen, según la jurisprudencia chilena. La Suprema Corte deter-

minó que se trata de gratificación y no de participación, cuando la misma no es establecida en base a un porcentaje de las utilidades.-

Los patronos pueden elegir entre dos formas:

1) No menos del 20% de la ganancia líquida del ejercicio;

2) El 25% de los sueldos (independientemente de las utilidades habidas).-

Una vez elegido uno de los dos métodos, el mismo no podrá luego ser modificado.-

Puédese establecer cualquier otra remuneración, de común acuerdo, siempre que no resulte menor a las mencionadas.-

El decreto se aplicaría en establecimientos comerciales e industriales, empresas periodísticas y Sociedades Cooperativas. No resulta de aplicación para los empleados particulares y corredores y comisionistas.-

La utilidad, a los efectos del decreto, se determina según lo dispuesto por la Dirección General Impositiva para el Impuesto a los Réditos, previa deducción del 8% de la misma, y un 2% sobre el capital invertido. A los efectos de control, se establece la obligación de presentar declaraciones juradas, aunque no corresponda el pago del Impuesto a los Réditos.-

Según el artículo 148, la distribución se efectúa dividiendo el monto total en dos partes, de las cuales la primera se entrega a prorrata de los sueldos, y la segunda, a prorrata de la antigüedad. Si el monto total a distribuir excediera a los máximos previstos (no más del 25% de los salarios ganados), dicho excedente sería repartido entre los empleados de mayor competencia y consagración al trabajo.-

La Corte Suprema ha establecido que, en los casos en que el empleado se encuentra en reposo preventivo, no tiene derecho a esta remuneración, puesto que ella es un estímulo al mejor servicio, con el objeto de aumentar las utilidades.-

Para los obreros, el decreto establece dos beneficios: uno para ellos, individualmente, y otro para el

respectivo sindicato.-

Las condiciones para que los obreros sean partícipes del beneficio, son que sean asociados del correspondiente sindicato, y que tengan una asistencia no menor del 70% de los días laborables.-

Por una resolución de la Dirección General de Trabajo, se autorizó a los Sindicatos a retirar mensualmente cantidades a cuenta de su participación.-

El quantum a distribuir se establece en no menos del 10% de los beneficios líquidos, y no más del 6% de los salarios. A las sociedades anónimas las exime de dar participación al sindicato, si le entrega al mismo acciones de trabajo (ver segunda parte), por un total no menor al 6% del capital. Con ello, lógicamente, se establece un control del sindicato sobre la sociedad.-

Del total a distribuir se entrega el 50% al Sindicato, y el resto a los obreros, proporcionalmente a los salarios y a los días trabajados.-

La participación a los obreros se aplica en empresas que ocupen no menos de 25 de ellos.-

Perú.- En este país, el artículo 36 de la Constitución del año 1933 determina: "El trabajo, sea simple, calificado o técnico, podrá ser asociado en la empresa, de la manera que las circunstancias aconsejen". El art. 45 de la actual: "El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas".-

Estas disposiciones no han tenido aún aplicación práctica.-

Bolivia.- Aquí también se trata de precepto constitucional. En efecto, el artículo 127 de la Constitución de 1938 dispone: "La ley determinará el sistema de participación de los empleados y obreros en los beneficios de las empresas".-

Ecuador.- El artículo 148 de la Constitución de

1945 establece: "Los trabajadores serán partícipes en las utilidades de la empresa en la forma y proporción que fije la ley". No ha tenido aplicación este precepto.-

Brasil.- También aquí la Constitución del año 1945, en su artículo 157, inciso 4º, prevue que "la legislación de trabajo y previsión social establecerá la participación obligatoria y directa del trabajador en los beneficios de las empresas, en los términos y en la forma que la ley determine". Sin aplicación por el momento.-

Méjico.- Aquí la Constitución establece que "en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades", en el art. 123 de la fracción VI; en la fracción IX se establece, además, que la participación se fijará "por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.-

Las disposiciones constitucionales mejicanas, en lo que a participación obrera en los beneficios se refiere, no han sido objeto de sanción legislativa, y, por lo tanto, no han tenido aplicación en la práctica, salvo respecto de empresas ferroviarias y petroleras, de propiedad del Estado.-

Una excepción a esto último lo constituye la ley del 6 de julio de 1921 que, dividida en cuatro capítulos, establece para el estado de Veracruz:

1) Comisiones especiales en cada cabeza de municipio, formadas por tres representantes de los empleadores, tres de los asalariados, y un presidente nombrado por ambos. En la representación de ambas partes, debe haber un contador. Se establece repartición de utilidades por períodos de un año, salvo cese de negocio. Si los obreros están asociados, deben elegir de su seno a sus representantes; de lo contrario, se eligen

de una lista que forma el Estado, y que éste hace circular entre los patronos, para que éstos instruyan a sus obreros. Las votaciones las preside el Presidente del Municipio.-

2) Determinación del quantum.- Esto se efectúa de alguna de estas dos maneras: a) por convención entre patronos y obreros; b) por una comisión especial, si no existe convenio. En este último caso, la comisión se atiene al balance de la casa, deduciendo de los beneficios habidos el interés del capital (no más del 6%) y amortizaciones (no más del 10% del capital fijo); no se consideran gastos, a estos efectos, los sueldos del Consejo de Administración de las sociedades anónimas, salvo que formen parte del mismo obreros con igual retribución y atribuciones. Las utilidades reparables se dividen por la Comisión Especial, otorgando a los obreros no menos del 10% de las utilidades líquidas resultantes. La distribución se efectúa en forma proporcional al salario y a la antigüedad en la casa. La Comisión tiene atribuciones para intervenir los libros de la empresa en caso de tener motivos para dudar de la autenticidad del balance, pudiendo pedir la autorización judicial correspondiente, en caso de negarse los patronos a exhibirlos. A los patronos que ocultan utilidades se les aplica una multa igual al dé cuplo de las cantidades no declaradas. Esta multa se destina a los trabajadores. La percepción de los beneficios se efectúa en efectivo o en acciones que se entregan en forma colectiva al sindicato.-

3) Junta Central de Conciliación y Arbitraje.- Esta junta actúa a requerimiento de una de las partes, dictaminando sobre las objeciones efectuadas al monto distribuable y a la equidad del reparto. Los gastos de la misma son soportados por los patronos.-

4) Ejecución.- Si los patronos no abonan dentro de los diez días de notificados, judicialmente se provee mandamiento para el pago; si éste no se cumple, embargo y remate hasta cubrir el monto debido.-

Venezuela.- La ley del trabajo, del 16 de julio de

1936, establece en su artículo 63 el derecho de los empleados y obreros a participar en las utilidades líquidas de las empresas en las cuales prestan servicios. Esta disposición fué objeto de reglamento por parte del poder ejecutivo, y comenzó a aplicarse en el año 1938. Se formaron por dicha ley comisiones que asesoraron al poder ejecutivo, el cual, cumpliendo lo ordenado por la misma, determinó la forma de la participación por decreto del 17 de diciembre de 1938.-

Las disposiciones de tal decreto no autorizan la compensación de quebrantos en las empresas comprendidas en el régimen, ni la rebaja de los salarios con motivo de la participación.-

Los beneficiarios del sistema son los empleados y obreros del comercio y de la industria. La agricultura y la ganadería también se encuentran comprendidas, siempre que en sus actividades predominen las comerciales, y que sean grandes empresas. Por grandes empresas se entiende las que tengan 400 ó más trabajadores, o bien 1.000.000 de bolívares de capital, o bien que tengan más de 200 obreros y más de 200.000 bolívares de capital.-

Para determinar los beneficios se autoriza deducir los gastos generales y el interés del capital, este último no mayor que el mercantil corriente en plaza.-

El artículo 5° establece que la participación en las utilidades líquidas será un por ciento igual al por ciento de la suma de los sueldos o salarios que en el año del respectivo ejercicio hayan devengado los empleados u obreros, de acuerdo con las siguientes categorías:

a) Grandes establecimientos:

Nº trabajadores	Capital	% sobre el total de salarios
400 ó más	1.000.000 ó más	12,45
200 a 399	200.000 a 999.999	8,30
50 a 199	50.000 a 199.999	4,15

b) Pequeños establecimientos:

menos de 50	menos de 50.000	2,05
-------------	-----------------	------

Si las utilidades no alcanzaren para cubrir estos

porcientos sobre los sueldos y salarios, los mismos se aplicarían sobre las utilidades líquidas. El reparto se hace proporcionalmente a los sueldos anuales, para cada beneficiario, entregándose el 50% en efectivo, antes del 25 de diciembre de cada año, y el 50% restante se deposita en un banco autorizado, a nombre del empleado u obrero. Sólo éste podrá retirarlo, en caso de enfermedad, cambio de residencia (traslado) o rescisión de contrato, o sus deudos en caso de fallecimiento. Después de transcurridos 6 años, puede retirar todo su depósito.-

La fiscalización está a cargo de la Inspección de Trabajo, a la cual se remiten planillas demostrativas con los respectivos comprobantes.-

España.- En el Fuero del Trabajo y en el Fuero de los Españoles, se halla establecido el principio de la participación en los beneficios. Con la reglamentación por medio de ordenanzas de diversas industrias ha comenzado a aplicarse: a los seguros en 1943, a la energía eléctrica en 1944, y a las industrias químicas, gas, papel, construcción, textiles y otras en 1946.-

Algunas de estas reglamentaciones estatuyen la participación directamente sobre las utilidades, mientras que otras ordenan sólo una remuneración extraordinaria calculada en base a los salarios, independientemente de la ganancia, razón por la cual no quedan comprendidas en el sistema general de participación en los beneficios.-

Portugal.- Este país estableció la participación en los beneficios en el estanco tabacalero (ley del año 1888).-

Dinamarca.- Por ley de 1903, se estableció el sistema en los ferrocarriles.-

Checoslovaquia.- La ley checoslovaca del 27 de febrero de 1920 acuerda al personal de las minas que o-

cupan regularmente más de 100 obreros, el derecho de participar en el 10% de los beneficios, y en la gestión de las empresas.-

Aparte de las leyes sancionadas que se enunciaron, hubo algunos proyectos legislativos que no llegaron a cristalizarse, tal como el presentado en Francia en 1906 por Doumer, Millerand y Baudin, que establecía la participación en los beneficios obligatoria para las empresas que trabajaban por cuenta del Estado. Hubo en este caso oposición por parte de los patronos y de los mismos obreros.-

En el mismo año se presentó un proyecto similar en la legislatura de Massachusetts (E.U.A.), que contó con igual oposición.-

El Senado de los Estados Unidos encargó a una comisión especial, en 1938, un estudio "sobre todos los sistemas de participación en los beneficios, de empleadores y trabajadores, actualmente en vigor en los Estados Unidos, con objeto especialmente de: a) preparar una exposición oficial de los datos recogidos, que pudiera consultarse por los empleadores que proyecten establecer por su propia iniciativa sistemas de participación en los beneficios; b) indagar de qué manera el gobierno podría estimular el desarrollo de la participación en los beneficios, principalmente en forma de exenciones o de reembolsos de impuestos cuando los sistemas de participación se establecieran voluntariamente; c) examinar cualquier otra recomendación que pudiera presentar algún interés para los fines antedichos".-

La comisión citada recogió datos de más de 700 establecimientos que aplicaban el sistema, haciendo notar la diversidad de métodos aplicados, pero no recomendó medidas legislativas de ninguna clase, a pesar de hacer resaltar la conveniencia de extender el régimen dentro de lo posible.-

28) Ventajas e inconvenientes del sistema.-

Mucho es lo que se ha discutido acerca de la par-

ticipación en los beneficios. Trataremos de exponer aquí las conveniencias y objeciones que, según los principales autores, tiene el sistema.-

Inconvenientes.- Tanto los patronos, como los obreros, individual o colectivamente, como la doctrina, tienen mucho que decir en contra de la participación en los beneficios.-

Los patronos, en general, sostienen que el sistema sólo sirve para atar su iniciativa, y someter su contabilidad y métodos de trabajo al control de los obreros. Por otra parte, sostienen que la pretendida virtud de propender a la paz industrial es sólo un mito. De esta manera opina, por ejemplo, un patrono, Mr. Denny, autor de una obra titulada "Worth of Wages", en cuyo prefacio expresa: "La participación industrial ha sido muy elogiada, y algunos la confunden con la producción cooperativa. En mi concepto, no debe inspirar ninguna confianza y, en verdad, hasta ahora el éxito no la ha coronado. Lleva en sí el germen de la antigua disputa sobre cuánto corresponde al trabajador y cuánto al patrono, sin hacer más que trasladar la cuestión del terreno de la industria en general al de cada caso en particular".-

Claro está que, en general también, debe tomarse con Beneficio de inventario, cualquier opinión patronal sobre cualquier sistema encaminado a mejorar la situación del obrero.-

Pero sucede que aún los mismos obreros encuentran objeciones que hacer al sistema. Son contrarios, en principio, a todo método de pago que difiera el cobro de sus servicios, y que les haga participar en riesgos a los cuales ellos desean permanecer ajenos.-

Aunque la causa sea quizá la falta de difusión y conocimiento amplio del sistema, por falta de mayor aplicación y propaganda, lo cierto es que no están mayormente interesados en él. El Sr. Alejandro Salvetti, entonces secretario de la Unión Sindical Argentina, manifestó en una entrevista a Carbarini Islas: "La U.S.A. no tiene en su programa la participación en los beneficios,

ni le da importancia; sólo se vale de la acción directa". Cuando se le dijo que la participación en los beneficios podría ser ella misma objeto de dicha acción directa, respondió: "Para nosotros no tiene ningún interés".-

Opinan, además, que el sistema tiene siempre puesto su punto de vista en los intereses del patrón, pues éste no entrega nada, si nada se le da en cambio. Y, generalmente, lo que entrega es menos de lo que recibe.-

En realidad, si se le insta al obrero a que realice un mayor esfuerzo, para aumentar o para mejorar la producción, dándole a elegir como retribución de dicho esfuerzo entre una mayor paga en forma de salario y una participación en los beneficios, indudablemente el obrero elegirá la primera forma de retribución.-

El socialismo, por su parte, al afirmar que la propiedad es un robo, sostiene que la participación de los obreros en los beneficios, sería la participación en el robo. Ellos también se pronuncian por la acción directa. En efecto, el ex profesor de Legislación del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Dr. Alfredo L. Palacios, conocido dirigente socialista, nos dijo en cierta ocasión que la participación en los beneficios sólo sirve en la práctica para atemperar el ánimo del obrero, y enfriar su espíritu de lucha para la revolución.-

Sin desconocer la innegable autoridad científica de quien esto nos dijo, nuestro ánimo está más inclinado a buscar algún método que, por su aplicación, haga innecesaria la lucha, por la eliminación de su motivo. Lo que nos gustaría es apagar el fuego, y no avivar las llamas.-

La doctrina encuentra también, en la teoría y en la práctica, muchos otros inconvenientes.-

Por ejemplo, en la participación "estimulante", es decir, en aquella que tiene por objeto dar un aliciente al obrero para una mejor o mayor producción, ¿qué parte del mayor beneficio obtenido corresponde al mismo? Aun los defensores del sistema fijan un má-

ximo, y no un mínimo, diciendo que no debe exceder de los beneficios extras. Opinan que la cantidad que debe repartirse es el exceso de beneficios realizados a causa de la mayor productividad del trabajo sometido a la influencia estimulante de la participación en los beneficios. Bajo dicho estímulo, los obreros deben crear ellos mismos los beneficios que deben percibir. Y, por supuesto, cuando un patrono pone en práctica el sistema, lo hace para repartir no el máximo, sino algo menos, y quedarse con parte del super beneficio.-

Martí Bech⁽¹⁾ opina que la falta de arraigo del sistema y los varios intentos efectuados para imponerlo por la fuerza son pruebas de su falta de viabilidad. Dice: "Como en el régimen de libertad no ha podido arraigar, ni en las costumbres de la vida industrial y comercial, ni como norma de remuneración del trabajo, trátase, por parte de los que pretenden resolver el problema social que amenaza destruir la civilización y la sociedad, de imponerla por la fuerza; de hacerlo obligatorio por medio de la ley o por real decreto, como se hizo con la promulgación de la funesta jornada máxima de las ocho horas". Lástima que el término aplicado a la jornada máxima de ocho horas, haga mirar con un poco de desconfianza la opinión completa del autor.-

Leroy Beaulieu, citado por el mismo, en un estudio crítico del sistema, se expresa así: "Nosotros no somos de los que andan satisfechos por los surcos del pasado, y que se niegan a entrar en todo camino que no sea trillado por la multitud; pero debemos confesar, como una debilidad irreparable de nuestra naturaleza, una desconfianza instintiva hacia esos guías audaces que, del primer momento, sin haber explorado el terreno en toda su extensión, nos introducen en comarcas desconocidas, corriendo el riesgo de tropezar con barrancos y caer en los precipicios". Esta debilidad irreparable de la naturaleza de Leroy Beaulieu, es común en muchísima gente, y se conoce generalmente

Martí Bech, Francisco.- Op.Citado (1)

con el nombre de "reacción".-

Se dice también que en toda empresa existen beneficios que son independientes de la labor del obrero, pues están originados en la inteligencia de la dirección o en el azar. Opinamos que los beneficios originados en la buena administración pertenecen a ésta, y a ésta debe reconocérseles, con una paga proporcionados a ellos. Pero los que tienen su origen en el azar (subas anormales de precios, etc.), tanto pertenecen a los capitalistas como a los obreros, pues ninguno de los dos hizo nada para ganarlos.-

Martí Bech, en la obra citada, refiriéndose a este punto, razona en el sentido de que la dirección es al obrero lo que éste a la máquina; la producción de esta última depende de la labor del obrero; y la producción del obrero depende de la labor de la dirección; pero este mismo razonamiento, demuestra la importancia del factor obrero en la producción de la máquina, y, por lo tanto, en la producción y beneficios totales.-

Una objeción al sistema, a nuestro juicio de mucha importancia, es la poca preparación de los obreros para comprender la importancia del sistema y para aceptarlo. Una probable solución de este problema será tratada más adelante.-

El hecho de que el obrero no participe en las pérdidas, lo cual es de la esencia del sistema, hace poco simpático el sistema a los ojos de muchos, sobre todo de los patronos. Claro que los patronos ven poco simpático también el impuesto a la renta, cuya justicia nadie discute, por el hecho de que deben pagar al Estado cuando ganan, y el Estado no les da nada cuando pierden. Este razonamiento, desde todo de punto de vista ilógico por la naturaleza misma del impuesto, lo hemos escuchado sin embargo muchas veces, en serio o en chanza, en nuestra actuación profesional. Por otra parte, la participación en los beneficios es, por lo general un *quid pro quo*, y no una donación; y si el obrero no entrega su *quid*, es decir, si no produce más o mejor, no recibe su *quo*. Y ésta es su pérdida.-

Se objetatambién que, a igualdad de esfuerzos de los obreros, corresponden diversos beneficios en distintas empresas, por mala administración, o por cualquier otra causa. Se recuerda a quienes así opinan, que en el mismo caso están los capitalistas, y el capitalismo subsiste.-

Se dice además que han existido desastres económicos en varias casas que han implantado el sistema. Pero con esto no se prueba que la participación haya sido la causa de los desastres; y se olvida que ellos también existen en las otras casas.-

Una objeción a nuestro juicio importante, desde el punto de vista de la economía general, aunque no de la individual de los obreros, es que la participación tiende a la descapitalización de las empresas, al distraer, en beneficio de los obreros, bienes que podrían destinarse a mejoras o ampliaciones del activo fijo o circulante.-

Otros inconvenientes, de menor importancia se exponen diciendo que, en los casos de participaciones diferidas, se priva relativamente de libertad al obrero para buscar mejor colocación; que, cuando se exige la no asociación del obrero a su sindicato como condición del beneficio, se quita al mismo las ventajas que su agrupación puede brindarle; que la participación, repartida entre muchos, se diluye de tal manera que pierde su efecto estimulante; y que traería, irremediablemente, más huelgas y descontentes, al pedir los obreros cada vez mayor participación, una vez generalizado el sistema.-

Ventajas.- Los defensores del sistema encuentran en la participación en los beneficios un adecuado complemento del salario que, sobre todas las cosas, eleva la dignidad del obrero, al reconocer su importancia económica y social en el proceso productivo, por medio de su inclusión en el reparto de los beneficios finales.-

Se asegura, aunque sin demostración, que la generalización del método acabará con el antagonismo de cla

ses, por ser un modo de remuneración más equitativo.-

El más fuerte argumento que se esgrime en tal sentido, es de orden económico, sin embargo. Se afirma que el sistema tiende a aumentar y a mejorar la producción, lo cual irá, indudablemente, en beneficio de toda la colectividad. Se cuenta que al enseñar Juan Marshall sus fábricas a Roberto Owen, le decía: "Si nuestros trabajadores fuesen más cuidadosos, y evitasen pérdidas, me ahorrarían cuatro mil libras al año". A lo que respondió Owen: "¿Y por qué no les dais dos mil para estimularles a ello?". Y este es el fundamento y origen del sistema.-

A este respecto, Schloss⁽¹⁾ cita a Sedley Taylor, en "Participación en los beneficios", que dice: "La creciente actividad de los trabajadores, su mayor cuidado en no echar a perder el material ni los instrumentos que se les confían, y la posibilidad concomitante de economizar gran parte del costo de la superintendencia, permiten alcanzar con el sistema de participación, ventajas que no cabe esperar de la rutina ordinaria. Aun dado que todos los beneficios extraordinarios a sí conseguidos se distribuyesen entre los operarios, la situación del patrono continuaría siendo la misma de antes. Pero suponiendo que reparta a sus obreros sólo una fracción de ellos, reservándose el resto, al cabo del año, patrono y trabajadores verán los excelentes resultados del nuevo principio introducido en sus relaciones económicas".-

Por otra parte, se afirma que el obrero tiene derechos a una parte de los beneficios obtenidos en la producción, por lo cual el sistema, además de ser conveniente, resulta ser justo. A esto se objetó diciendo que el obrero recibe siempre una parte, en forma de salario.-

Aparte de que con él el patrono recibirá mayores beneficios, el sistema tiende a la conciliación y resulta ser una escuela de perfeccionamiento para ambos. Tampoco esto se ha demostrado.-

Los opositores sostienen, como se vió más arriba,

Scholls, David.- Op.Citado (1)

que la participación en los beneficios traerá consigo más descontentos y más huelgas. Los defensores, por su parte, sostienen que los obreros se cuidarán muy bien de promover huelgas, cuando estén interesados en los beneficios de la empresa, pues ellas reducirán éstos.-

Otras ventajas, de menor importancia, se exponen diciendo: que atiende mejor que cualquier otro sistema a las funciones sociales de socorro y seguro; en los tiempos de crisis, servirá para atemperar el descontento de los obreros; da mayor estabilidad al asalariado; por medio del mayor salario, se fomenta un mayor ahorro.-

29) Resultados del sistema.- Crítica.-

En una monografía del Dr. César H. Belaunde, se publica una pequeña estadística que reconoce como fuente la Oficina Internacional del Trabajo, "El año Social, 1930 a 1940". En ella se muestra que el máximo de aplicación del sistema en Gran Bretaña se encuentra en el año 1929, con 647 empresas y 229.000 trabajadores comprendidos en sus beneficios. La crisis de 1930 hizo bajar considerablemente estas cifras, manteniéndose luego sensiblemente constantes. He aquí los números:

Años	Empresas	Trabajadores
1929	647	229.000
1930	329	205.000
1932	464	220.000
1933	454	217.000
1934	436	
1935	414	234.000
1936	418	260.000
1937	415	264.000
1938	399	261.000

Recordamos que en este último año (1938), la comisión especial del Senado de Estados Unidos, encontró en dicho país 728 empresas que aplicaban el sistema.-

Estas cifras, evidentemente, resultan ser absurdamente pequeñas, comparándolas con el conjunto de la economía de los dos países nombrados, que resultan ser los que más aplican el método.-

Lo exiguo de las cifras, tanto como su estancamiento (toda falta de avance, en lo social, significa un retroceso), nos mueve a afirmar que el sistema ha resultado un fracaso.-

Y, ¿cuáles son las causas de este fracaso?. ¿Han sido circunstancias de hecho las que han conspirado en contra de su difusión, o se trata simplemente de que el sistema no sirve? ¿Tiene alguna tara en su origen, o algún error en sus fundamentos?.-

Schloss, en su importante obra sobre los métodos de remuneración del trabajo, publica una estadística, que aquí reproducimos, sobre las causas por las cuales abandonaron el sistema 73 casas que lo habían implantado:

Muerte del patrono	2
Conclusión de la obra	2
Desistimiento de negocio	2
Liquidación o disolución	12
Cambio en la empresa o transformación del negocio	3
Pérdidas o mal éxito	13
Disminución de los beneficios	2
Apatía de los obreros	4
Descontento de los trabajadores, y aumento de los salarios	1
Disputas con los obreros	3
Disgusto de los patronos por los resultados	18
Reducción de las horas de trabajo	1
Sustitución de la tasa fijada	1
Circunstancias especiales	4
Causas desconocidas	5
	<hr/>
Total de casos:	<u>73</u>

En 36 de los 73 casos, el fracaso se debió a muerte del patrono, cesación de negocio, cambio en la empresa, pérdidas, mal éxito y disminución en las ganancias; de estas últimas (pérdidas, mal éxito, disminución en las ganancias), dice Schloss que 21, por lo menos, deben clasificarse entre las empresas fundadas o dirigidas por reformadores sociales, las cuales se pueden considerar montadas en distinto pie que los comercios ordi-

narios. En 26 casos, se debió a apatía de los obreros, disputas con los patronos, o el disgusto de los últimos en vista de los resultados obtenidos.-

Claro es que de estadísticas que tan escaso número de elementos presenta, muy poco puede inferirse. Pero, en general pueden mencionarse como causas materiales del fracaso del sistema, las siguientes:

a) La oposición casi sistemática del patronato a todo lo que signifique una mejora en la remuneración o en la condición de vida del trabajador;

b) la resistencia de los mismos obreros, que creen ver, en los pocos casos en que el patrón ofrece el sistema, un método de conseguir una posible baja de salarios, o cualquier otra forma de explotación;

c) la desconfianza de los trabajadores, por la falta de control sobre las empresas, resistida por los patronos;

d) la libertad de los ensayos, que deja librado a la buena voluntad de los patronos, el implantar o no el método, según la manera de pensar de cada uno.-

Es de lamentar, se dirá, que el egoísmo de unos y la desconfianza de otros, no permita el desarrollo de un sistema tan noble y tan lleno de buenas intenciones.-

Pero es que lo que precisamente deberíamos obviar con algún método de remuneración del trabajo, es el egoísmo y la desconfianza. Y difícilmente podrá arraigar un sistema que suponga desaparecidos aquéllos para poder imponerse. Si el egoísmo y la desconfianza desaparecieran, no tendríamos ya por qué preocuparnos.-

Creemos que con la participación en los beneficios se encara torcidamente la solución del problema social. El origen de éste son, por sobre todas las cosas, las taras humanas. Si un sistema para solucionarlo supone, antes que nada, la supresión de estas taras, el sistema es completamente innecesario, pues el problema desaparece automáticamente con ellas.-

Pero hay más, aparte de las dificultades materiales y humanas para su difusión. Y es que, en nuestro concepto, el sistema, en sí mismo, no es apto para solucionar el problema social.-

En efecto, ya se vió que resulta condición para dicha solución, la abolición del salariado. Y ¿la participación en los beneficios suprime el salario?. De ninguna manera; el salario subsiste. El salario permanece en la esencia misma del sistema, atemperado en sus perniciosos efectos sociales, mejorado, condimentado, como alguien dijera, pero subsiste.-

La lucha de clases es uno de nuestros mayores males. ¿La suprime la participación en los beneficios? Nos atrevemos a afirmar que no. Ella no es más que un sobresalario, que en nada modifica la mentalidad obrera, en tanto el obrero siga siendo asalariado y viva una vida dependiente.-

La dignidad del obrero debe tenerse en cuenta, por sobre todas las cosas; debe tratarse de que se eleve la condición moral y social del trabajo a los ojos del mundo. ¿Logra estos resultados la participación en los beneficios?. No, mientras el obrero siga siendo un sub.-

Se reconoce que el capitalismo es bueno, pero no la distribución del capital. El obrero debe tener igualdad de probabilidades para alcanzarlo. ¿La participación en los beneficios suprime la injusticia distributiva?. De ninguna manera; sólo logra mejorarla muy levemente. Tan pequeña resulta esta mejora que, aunque los patronos todos se despojaran de sus beneficios y los repartieran íntegramente entre la totalidad de la masa trabajadora, los mismos obreros se asombrarían de cuán poco se ve mejorado su salario. Lo que en realidad debe importar es la consolidación del rédito, poco o mucho, por medio de la posesión del capital.-

Por estas razones, nos manifestamos contrarios a la participación en los beneficios, en tanto esta pretenda convertirse en una solución integral del problema social.-

CAPITULO VI
LA COOPERACION

30) Concepto.-

La asociación cooperativa de producción constituye, en la evolución de los métodos de remuneración del trabajo, una etapa superior. Ya no se trata de una asociación de los obreros con el patrono, sino de una asociación de los obreros sin el patrono.-

Stuart Mill veía en la asociación cooperativa de producción libre la solución de la cuestión social. De igual manera opinaba el socialista Lassalle. Sólo que éste quería que el Estado consagrara algunos centenares de millones en comanditar sociedades cooperativas, de manera de permitirles sostener victoriosamente la competencia con las empresas patronales.-

La cooperación es un ideal de clase. Sus principales fundamentos son:

- 1) El patrono es un estorbo inútil;
- 2) La dirección corresponde a los operarios;
- 3) El salario es incompatible con la dignidad del trabajo;
- 4) No admitiéndose a los trabajadores a participar en las ganancias, se incurre en flagrante injusticia;
- 5) Si los trabajadores recogieran el producto íntegro de la industria donde se emplean, su situación económica mejoraría extraordinariamente;
- 6) El movimiento cooperativo se propone que los obreros busquen su salvación, eliminando de la industria y el comercio la intervención de las clases medias, que estiman superflua.-

Basada en estos principios, expresados así, en forma más bien publicitaria, como para servir de plataforma a la campaña de algún partido político, en el fondo la cooperación lleva en sí el germen de la solución de todos los problemas sociales, al menos en teoría.-

Lo que ella quiere es que la clase trabajadora se asocie para la producción y reparto de los beneficios entre ellos y todos los de su misma clase que empleen.

La participación en los beneficios es un invento

de las clases medias. La cooperación es un sistema que se ajusta al ideal democrático de los trabajadores. Con el primero, la dirección es del patrono; con el segundo, el negocio es de los obreros. La cooperación, en suma, aspira al empleo de los obreros por ellos mismos, y, como consecuencia necesaria (puesto que el salario supone la existencia de un patrón y un servidor), a la abolición del régimen del salariado. Los salarios que recibe el obrero en un régimen de cooperación, no son tales salarios, sino anticipos a cuenta de sus ganancias. El "self-employment" y el salariado son, por naturaleza, incompatibles.-

Este objeto de la cooperación se ve claramente expresado en la Memoria sobre asociaciones cooperativas de producción, publicada por el Instituto del Trabajo de Francia. En ella se define el objeto de la publicación, diciendo: "Se trata de ver los esfuerzos realizados por los trabajadores para sustituir el régimen de los salarios por la estrecha asociación del capital y el trabajo, a fin de poner en manos de los operarios y demás individuos empleados en la empresa industrial, la dirección común y los beneficios íntegros de la misma".-

Para la realización completa de la idea de la cooperación industrial, es esencial que cierto número de obreros, después de haberse procurado los útiles y materias primas indispensables, se pongan de acuerdo para trabajar juntos en una misma industria, bajo directores elegidos por ellos y de entre ellos, y convengan además, en repartir, en la proporción que establezcan, los beneficios líquidos obtenidos entre todos los que hayan contribuido a la producción común, sea con su trabajo, sea con su capital, sea con ambas cosas a la vez.-

En su "Economía Política", J.S. Mill dice que la cooperación "es la forma de asociación que, si el género humano sigue progresando, debe esperarse predomine al fin. No es la que existe entre un capitalista como principal y los operarios, sin voz en la empresa, sino la de los mismos operarios en pie de igualdad, poseyen-

do colectivamente el capital invertido en la explotación, y trabajando bajo la dirección de jefes elegidos y removibles por ellos".-

En la memoria citada del Instituto Francés del Trabajo, se definen los caracteres principales del sistema en cuestión, de la siguiente manera:

1) El capital acción (excluyendo los préstamos que devenga n un interés fijo), debe pertenecer a los trabajadores del ramo asociados para el negocio.-

2) Los trabajadores y demás personas dedicadas a otras industrias podrán ser partícipes de él cuando se ocupen efectivamente en la empresa.-

3) Se podrán conservar hasta la muerte las acciones, pero no transmitir las a herederos ni a otras personas, salvo que sean empleados u obreros que reúnan las mismas condiciones.-

Varios autores (Thornton, etc.), insisten en que los directores de la sociedad deben ser obreros. Otros, en cambio (entre ellos Mill), aceptan que sean extraños a la misma.-

G.H. Holyoake, a quien cita Schloss en la obra mencionada antes, define el sistema de la siguiente manera: "Es empresa cooperativa aquella en la cual el trabajo alquila el capital, se organiza por sí mismo, y produce para sí".-

En esta última definición está claramente expresado el principio revolucionario de la cooperación con respecto al sistema actual. En efecto, hasta ahora, los capitalistas han arrendado el trabajo, pagándolo según el precio del mismo en el mercado, y guardándose el beneficio. El trabajo cooperativo, en cambio, se propone invertir este proceso: su plan es comprar el capital, o mejor dicho alquilarlo, pagándolo según el precio del mercado, y quedarse con todos los rendimientos.-

Los obreros que desean fundar una fábrica cooperativa, primero ahorran, acumulan o suscriben todo el capital que pueden, como garantía dada a los capitalistas a quienes acaso necesiten pedir más a préstamo, si sus propios recursos no les bastan. Luego arriendan,

compran o construyen el local que necesitan para su industria, y designan o nombran directores, ingenieros, dibujantes, arquitectos, tenedores de libros y demás auxiliares que necesitan, abonándoles los salarios ordinarios que tales personas puedan exigir, según los precios del mercado, y de acuerdo con sus respectivas habilidades. Cada trabajador o empleado cobra su salario, calculado al mismo tipo (recordar que, en realidad, no es un salario, sino un adelanto a cuenta de las utilidades). Si les hace falta más capital, lo toman en préstamo, abonando el interés corriente, dados los riesgos de la empresa. El capital suscripto por los trabajadores deberán devengar igual interés. El alquiler, materiales, salarios, sueldos, cargas generales de toda clase, e intereses del capital, constituirán el costo anual de la producción. Cualquier remanente que quede, es beneficio que se divide entre todos los empleados, obreros y - eventualmente -, clientes, proporcionalmente a sus sueldos o servicios.-

En cuanto a la forma de efectuar el reparto anual, dice Benjamín Jones, secretario de la Sección Meridional de la Unión Cooperativa (Organización Central de los obreros cooperadores de Gran Bretaña), y autor, con Mr. A.H. Dyke Acland del manual titulado "Obreros cooperadores" : "La siguiente división me parece, después de largas y detenidas reflexiones, que es la que más se aproxima a lo perfecto, tratándose de sociedades cooperativas: Las compras hechas por los consumidores amortizan el capital representado por las mercancías disponibles. Corresponde, por esta causa, a un capital equivalente, y el importe anual de las compras debe participar de los beneficios, en la misma proporción que un capital idéntico. El obrero es, como un caballo, un capital vivo. En el caso del esclavo, el amo es dueño del hombre y del caballo; y el mercado fija el valor de uno y de otro. En el caso del trabajador, la circunstancia de ser éste amo de sí mismo, no es obstáculo para que represente cierto capital, cuya cuantía puede calcularse considerando como intereses suyos el salario anual del obrero. Dividiendo el salario por el porcien-

to asignado al capital, el resultado expresará el capital que puede decirse vale el trabajador. Por ejemplo, al interés del 5%, un hombre que gane al año 50€, representará un capital de 1.000€; si el capital a que equivale el obrero es de 1.300€, a un interés del 6%, es porque ha ganado en un año 78€. Habiendo reducido de este modo a un común denominador - capital -, el valor del cliente, el del operario y el del accionista, el beneficio se repartirá en proporción a las cifras respectivas por ellos representadas.".-

Con respecto a la forma adoptada aquí para considerar el capital humano, recordamos que se vió una manera idéntica al considerar, en el capítulo anterior (25), el plan Lamadrid para la participación en los beneficios.-

Como se ve, la forma de organización que la cooperación industrial quiere establecer obedece a un sistema bajo el que trabajadores que forman una colectividad se emplean a sí mismos, proporcionándose (bien sacándolo de su bolsillo, bien tomándolo en préstamo), el capital que necesitan, y dividiéndose entre sí los beneficios de la empresa en la proporción equitativa que hayan convenido.-

31) Formas de cooperación.-

Esta sociedad, que trabaja con los socios y para los socios, puede adoptar en la práctica diversas formas, de las cuales las tres principales son las que siguen:

a) Cooperativas de consumo.- Estas cooperativas son las que se forman para adquirir los artículos de consumo de los fabricantes mayoristas, y venderlos a sus asociados por un precio menor o por el precio corriente en plaza. En este último caso, de la operación así realizada, no resulta una ventaja directa e inmediata para los asociados, pero es preferible proceder en esa forma para evitar que la competencia del comercio general, disponiendo de mayores elementos, pudiera hacer fracasar las cooperativas.-

La ventaja para los asociados resulta del siguien

te procedimiento: se asigna de las utilidades una cuota fija al aporte de los asociados, y del resto se destina una parte - generalmente -, para fondo de reserva, y otra para distribuir entre los socios en proporción al importe de sus compras a la cooperativa.-

Estas sociedades suelen admitir socios adherentes, - que no aportan capital -, quienes retiran la cuota correspondiente al consumo que hubieren hecho, pero, lógicamente, no tienen cuota de interés del capital, ni derecho al fondo de reserva en caso de disolución.-

Se discute si las sociedades cooperativas pueden vender también al público en general, fuera de sus socios capitalistas o adherentes; pero, en general, la doctrina está de acuerdo en opinar condenando este procedimiento, considerando con ello que de otra forma se desvirtuaría el fin de la cooperativa. Por otra parte, si así se hiciera, las cooperativas se incorporarían al movimiento de los negocios en la misma forma que las otras entidades, quedando, como ellas, sometidas a los riesgos de esas operaciones.-

Estamos de acuerdo con este parecer por dos razones: a) la venta al público en general es el hecho que ha producido más fracasos en las sociedades cooperativas; b) este procedimiento deja utilidades en la sociedad, que irían a parar al bolsillo de los socios, lo cual no es de la naturaleza del sistema: el mismo se propone no obtener utilidades, sino devolver a los asociados el excedente sobre el precio de costo.-

b) Cooperativas de crédito.- Las sociedades cooperativas de crédito son aquéllas en las cuales el capital se forma con la cuota que suministran los asociados; la sociedad, con este capital y con el que ella obtiene por medio del crédito, forma un fondo común que aplica luego a los préstamos, descuentos y anticipos que hace a sus miembros.-

En este caso, también la sociedad trabaja exclusivamente con los socios, para los socios y con el capital de los socios.-

c) Cooperativas de producción.- Son aquéllas en las

cuales los asociados concurren a la fábrica o taller, y trabajan como cualquier obrero, percibiendo la retribución que normalmente se les paga a éstos; pero como la sociedad vende los productos a un precio mayor que el de costo, obtiene una utilidad que, al finalizar el ejercicio, se distribuye entre los obreros en proporción al trabajo realizado.-

32) Naturaleza jurídica.-

No se discute, por supuesto, que la cooperación es una sociedad. Responde, por sus características, a la definición de la misma, y tiene todos los elementos necesarios que la determinan como tal.-

La cuestión importante que se presenta, es la de saber si las sociedades cooperativas son sociedades comerciales o meras asociaciones civiles.-

El "ánimo de partir el lucro que pueda resultar", es uno de los elementos que distinguen en nuestra legislación (art. 282 del C.de C.) a las sociedades mercantiles. Y en la naturaleza de las sociedades cooperativas, como se vió, de ninguna manera aparece el espíritu de lucro.-

La doctrina, pues, las considera meras asociaciones civiles, e igual solución adoptan las legislaciones que aceptan como característica de las sociedades comerciales la realización de beneficios a partir.-

No obstante, nuestro Código de Comercio se aparta aquí de su propia legislación, al incluir entre sus previsiones a las sociedades cooperativas.-

Entonces, entre nosotros, para determinar el carácter civil o comercial de una sociedad cooperativa, se debe atender al hecho de si cumplen o no con otros de los requisitos exigidos por el art. 282 citado para que la sociedad sea mercantil: que practique actos de comercio. Habrá, pues, que atender al objeto que la sociedad se propone realizar, para calificar su carácter civil o comercial.-

Así, si la cooperativa es agrícola, estaremos en presencia de una sociedad sometida a la jurisdicción

civil, y sujeta a la ley común. Por el contrario, las cooperativas de consumo, cuyo objeto, la compra venta de muebles, es eminentemente mercantil, estarán sometidas única y exclusivamente a la ley y jurisdicción comerciales. Lo mismo sucedería con las cooperativas de crédito.-

Los propagandistas del cooperativismo aspiran a hacer de esta sociedad un tipo especial, ni civil ni comercial, a objeto de sustraerla a la serie de formalidades que las leyes imponen. Aducen el argumento de que lo que la cooperativa distribuye no es una utilidad, sino el excedente que se ha cobrado sobre el precio de costo.-

Por ley 11.388 del 20 de diciembre de 1926 se legisló entre nosotros en forma completa el régimen de este tipo de sociedades. Un comentario y crítica de la misma, por conocidos, no creemos tenga cabida en este trabajo.-

33) Antecedentes experimentales y legislativos.-

La idea de la cooperación, en sentido lato, es posiblemente tan antigua como el mundo.-

H. Miller, citado por Borea⁽¹⁾, al historiar los orígenes del sistema cooperativo, recuerda que existieron arriendos colectivos en Babilonia, tres mil años antes de Jesucristo. No hubo, empero, manifestaciones del sistema en Egipto, Grecia ni Roma, aunque en esta última tomaron algún desarrollo las sociedades de socorros mutuos.-

Las antiguas "arteles" rusa de pescadores y cazadores, eran muy semejantes a sociedades cooperativas. Lo propio puede decirse de las asociaciones de operarios constructores y artesanos en Italia, aparecidas en el medioevo.-

Las primeras tentativas de organización por parte de los consumidores aparecieron en Inglaterra, al terminar la sexta década del siglo XVIII. En efecto, en el

(1) Borea, Domingo.- Tratado de Cooperación.-Bs.As.1927

año 1769 se estableció en la villa de Fenwick una sociedad cooperativa de tejedores, que tenía por objeto la adquisición de materiales para sus asociados con una economía en el costo de los mismos. Esta cooperativa permaneció ignorada, y desapareció al poco tiempo.-

Sin embargo, fué sólo después de 1820, cuando las cooperativas de consumo tomaron algún impulso, debido a la necesidad y a la propaganda que de ellas se hizo. Pero los defectos de organización de que adolecían, y la falta de preparación de las masas hizo fracasar a la mayoría.-

En cuanto al continente europeo, en 1835 nació en Lyon, una sociedad cooperativa de consumo bajo el nombre de "Comercio Verdadero y Social". Fué fundada en base a ideas de Fourier.-

Al promediar el siglo XIX se crearon cooperativas de este tipo en Alemania y Suiza, por efecto de las malas cosechas y el hambre. Adquirían papas y pan al por mayor para sus asociados.-

Los precursores de la cooperación de consumo fueron: en Inglaterra, Roberto Owen y William King; en Francia, Carlos Fourier y Claudio E. Saint-Simon; y en Italia, José Mazzini.-

Considérase a Francia, y con razón, como la tierra natal de las cooperativas de producción. El precursor fué el publicista F.B. Buchez, el cual propuso en 1831 la fundación de una asociación de obreros, que se llevó a cabo el año siguiente, en París, con el gremio de los doradores.-

En el año 1848, Luis Blanc, autor de "La organización del Trabajo", propuso al gobierno francés la fundación de "talleres sociales", organizados bajo la forma cooperativa. Esta iniciativa no prosperó.-

Sólo después de la revolución de 1848 fué cuando hubo un gran movimiento en este sentido, fundándose entonces, sobre todo en París, más de doscientas sociedades obreras de producción; pero todas se extinguieron, salvo unas pocas que aun sobreviven. Hubo otro empuje en 1866 y 1867. En los últimos años han aumentado bas-

tante, habiendo en Francia en 1910 algo más de quinientas sociedades de este tipo, algunas de ellas muy prósperas.-

En la segunda mitad del siglo pasado la legislación de casi todo el mundo cristalizó en leyes el principio de solidaridad contenido en las sociedades cooperativas. En la mayoría de los países existe una ley orgánica al respecto, y otras varias de fomento a la institución. En Francia, en cambio, existe una ley especial para cada tipo de cooperativa. Normalmente, en la legislación mundial a este respecto, no se define el sistema, por la dificultad que ello ofrecería, y para dar mayor margen de acción. En la nuestra, por ejemplo, se dan una serie de requisitos, cumpliendo los cuales, la sociedad formada podrá llamarse cooperativa.-

Fran Bretaña tuvo su primera ley sobre sociedades cooperativas en 1852. En ella estableció la responsabilidad limitada de sus integrantes.-

Alemania se rige por la ley del 1º de mayo de 1889, que legisla sobre sociedades de crédito, de producción y de consumo. Tiene su antecedente en la ley prusiana de 1867.-

En abril de 1873 se dió su legislación al respecto Austria, inspirada en la alemana.-

Hungría se rige por las leyes de 1875 y 1898.-

En Francia hubo un primer intento de legislación en 1867, creando las sociedades de capital variable, en las cuales el capital podía aumentar y disminuir constantemente por ingresos o retiros de socios. Se pensaba dar así cabida en el cuerpo legal a las sociedades cooperativas, sin fijar sus demás caracteres. Luego, como se dijo, se comenzó a legislar a medida que las necesidades lo exigían, reglamentando en especial cada tipo de cooperativa. Son, por lo general, leyes de fomento.-

Por la ley del 2 de julio de 1875, se acuerdan en Bélgica una serie de exenciones a las sociedades cooperativas, con el objeto de facilitar su difusión.-

Italia se rige al respecto por el Código Comercial de 1883, y diversas leyes de fomento.-

En España existe una ley orgánica sobre socieda-

des cooperativas, que data de 1887.-

En Estados Unidos, cada estado se dicta su propia legislación al respecto, aunque existen algunos que no la poseen.-

Y así, en casi todo el mundo, la doctrina, la legislación y la práctica han reconocido la bondad indiscutible del sistema. La legislación, sobre todo, se ha preocupado, no sólo de reglamentar, sino también de fomentar. El Estado, en muchísimos casos, por medio de excenciones de impuestos, tasas y otros gravámenes, renuncia voluntariamente a una parte de sus recursos, entendiendo, con buen criterio, que ello es necesario para el bien social.-

No obstant e esto, la cooperación no progresa como sería de desear. Veremos más adelante qué causas se oponen con tanta fuerza a su desarrollo.-

34) Ventajas e inconvenientes.-

La cooperación se funda en una serie de principios reconocidos universalmente como condicionantes de ella:

- 1) El reparto de excedentes en proporción a lo que cada socio ha contribuido a obtenerlos;
- 2) Igualdad de todos los socios, a diferencia de lo que sucede en las sociedades capitalistas. En éstas, los hombres votan en proporción a los capitales que representan; en las sociedades cooperativas cada hombre representa un voto, no importa cuál sea su capital;
- 3) La cooperación es una institución libre, autónoma, independiente y voluntaria. La imposición del sistema quita a la cooperación su carácter de tal;
- 4) Las sociedades cooperativas no reconocen ventajas a los fundadores, como sucede en las sociedades capitalistas;
- 5) La cooperación es antiespeculativa y anticapitalista; en ella predominan las fuerzas del trabajo y del consumo;
- 6) El sistema es universal; pueden incorporarse a

Si todos los que quieran hacerlo;

- 7) La cooperación es mutualista, porque adopta el viejo lema: todos para uno, y uno para todos.-
- 8) La cooperación es una institución de utilidad pública, y, como tal, debe ser fomentada y aplaudida.-

La enunciación de estos principios obviaría cualquier comentario acerca de las ventajas del sistema. No obstante, nos permitimos resumir a continuación, las principales ventajas de la cooperación como sistema integral para la resolución del problema social:

a) Los obreros se benefician en forma directa e inmediata con los resultados de la producción. La vieja cuestión del robo capitalista sobre la plus valía, queda así eliminada. Por otra parte, el obrero, directamente interesado, tanto en los resultados de la producción como en el capital confiado a sus manos, del cual es dueño, producirá más y mejor, realizando economías en el costo de la producción.-

b) El mismo obrero determina, salvo el salario - que no es tal -, sus propias condiciones de trabajo.-

c) Se producirá un mayor ahorro y economía en la producción, por la mutua vigilancia que ejercerán entre sí los obreros, todos interesados en la buena marcha del negocio. Esta vigilancia llega a ser innecesaria, pues cada uno cuida de sí mismo.-

d) Quedan abolidas las diferencias de clase. Pero no desaparecen las diferencias individuales, naturales, lógicas y necesarias. Los distingos de hombre a hombre se harán a base de capacidad, inteligencia y dedicación al trabajo. La cuna y la herencia material no tendrán influencia en las relaciones económicas.-

e) Asegura la cooperación industrial la estabilidad del empleo, al ser el obrero su propio empleador. Las crisis serán mejor soportadas por todos.-

f) Se eleva la dignidad del hombre, por medio de la ejercitación diaria del cristiano principio de solidaridad. El hombre deja de ser una cosa, para transformarse en nada más que eso: un hombre. Esto último, más

que una ventaja, es un fin del sistema.-

No obstante la evidencia teórica de las ventajas enunciadas, que han mostrado su realidad en los pocos casos en que el sistema tuvo aplicación práctica con éxito, hay quienes le encuentran defectos.-

Los apologistas del salario, entre ellos Leroy - Beaulieu, arguyen que, mediante las cooperativas de producción se elimina o transforma el salario. El argumento queda rebatido por sí mismo, si se considera que, como se mostró, el salario no es capaz de solucionar el problema que nos ocupa.-

Se dice también que significa un retroceso evidente el suprimir la división del trabajo, principio éste universalmente reconocido como imprescindible para una mejor y mayor producción. Al afirmar esto, se supone que la división de los hombres en obreros, capitalistas y empresarios, que es una división de clases, es una división de trabajo. Los obreros pueden poseer el capital, con lo cual los capitalistas puros son innecesarios. La función de empresario, es decir de director, de coordinador de fuerzas, puede ser ejercida por un cooperador, sin menoscabo de eficacia. Los cooperadores, como es lógico, dividen el trabajo; pero siendo todos iguales, por principio, no se dividen en clases.-

Un argumento reconocido como serio en contra de la cooperación, es el hecho de entregar la dirección de la producción a los obreros, gente sin mayor preparación general ni económica para el cargo. Este será tema de mayor análisis en la segunda parte de este trabajo. Ahora sólo citaremos las siguientes palabras de Juan B. Justo⁽¹⁾: "Contra la excluyente pretensión de la clase patronal, pugnan los trabajadores que se asocian para dirigir ellos mismos, o por medio de sus representantes, el empleo de sus ahorros, la producción y distribución de sus artículos de consumo, la construcción de las habitaciones que necesitan. Y cuan

(1) Justo, Juan B.- "La acción económica de la clase trabajadora", en "La Vanguardia", del 17/11/1910.-

do así, en la cooperación, los trabajadores influyen por sí mismos sobre la aplicación de los brazos y de los productos, cuando crean y dirigen nuevas combinaciones y nuevas corrientes de hombres y de cosas en el mundo de la producción, cuando manifiestan su capacidad para organizarla y desarrollarla, y prueban, al menos en parte, la superfluidad de una clase privilegiada directora, no negándola, sino superándola, es cuando hacen obra económica. La cooperación libre como buena obra económica, tiene ese poder creador, de iniciativa, que revoluciona la Historia. Al establecer entre los hombres nuevas relaciones, no sólo mejora sus condiciones de vida, sino que lleva hasta la misma técnica su influencia renovadora".-

También el colectivismo es netamente hostil a la cooperación industrial. En efecto, la asociación de producción, si bien se propone la supresión del salario, mantiene en la base de su organización la propiedad individual de los capitales, puesto que precisamente trata de que los obreros sean copropietarios de sus instrumentos de producción. En cambio, el colectivismo se propone "socializar" los instrumentos de producción, es decir, sustraerlos a toda apropiación individual, aun a la de los mismos trabajadores.

Se ha visto la manifestación de este antagonismo en la huelga de Carmaux, en el año 1900, cuando se trató de crear una vidriería cooperativa. Los socialistas protestaron, diciendo que era menester crear no una "vidriería de los obreros", sino una "vidriería obrera", es decir, que sea de toda la clase obrera.-

Claro que la teoría colectivista lo único que pretende es transformar el capitalismo individual en capitalismo de estado, con lo cual - menos mal -, el capitalismo, imprescindible para el desarrollo normal de la economía moderna, no desaparece. Sólo se logra anular la ambición humana, el sano deseo de superación para alcanzar la posesión y propiedad de lo que el hombre desea, que es el combustible que mueve el progreso.-

35) Factores que se oponen al desarrollo de la cooperación.-

No obstante las reconocidas bondades del sistema, y el amplio apoyo que casi universalmente se le presta; a pesar de que todos los partidos políticos, sin distinción de banderas, hacen su apología y ensalzan sus virtudes; no obstante el casi mundial fomento de la cooperación que hacen las leyes de todos los países; a pesar de todo esto, la cooperación no ha logrado alcanzar ni remotamente el grado de desarrollo que la economía y el bien social exigen.-

Y es que existen varios e importantes obstáculos que explican cumplidamente los fracasos de las cooperativas - sobre todo de las cooperativas de producción -, que se han creado, y la falta de iniciativa necesaria para crear muchas más.-

Probablemente el obstáculo primero y más importante sea la falta de capital. Se sabe que de la empresa productiva el capital no puede ser eliminado; y la gran industria exige hoy, y cada vez más, capitales más considerables. Los obreros, indudablemente, no están en condiciones favorables para procurárselo. En realidad puede hacerse, y se ha hecho, en efecto, en algunas empresas de pequeña industria, pero esto sólo a costa de grandes sacrificios, y, en general, no puede contarse con este medio. Se dice que el Estado debería facilitar los capitales para el desarrollo de las cooperativas de producción, prestándolos a plazos grandes y con intereses pequeños. Sería, en teoría, una buena obra de Estado. Pero, en realidad, el experimento se hizo, en Francia, en 1848; pero los dos millones de francos que así se distribuyeron no fueron de gran provecho a las sociedades que los recibieron. El dinero dado, sobre todo cuando el dador es el Estado, se derrocha sin sentir.-

Claro que, una vez organizadas, las cooperativas encontrarían fácilmente quien les facilitara capital, si lo necesitasen, recurriendo a los bancos comunes o a las mismas cooperativas de crédito. Pero el proble-

ma estriba en la organización inicial, y en la formación de un patrimonio sólido que sirviera de garantía a dichos préstamos.-

La poca o escasa práctica del ahorro de que hacen gala los proletarios, influye sobremanera en el origen de esta dificultad.-

Otro obstáculo de no poca monta, resulta ser la falta de clientela. En general, las asociaciones obreras carecen de maquinaria e instrumentos suficientes, o lo bastante modernos, para producir barato y para el gran consumo popular. No pueden, pues, competir favorablemente con las grandes empresas patronales. Por otra parte, suelen carecer de nombre o de marca lo bastante conocidos para que acuda la clientela buena. En algunas partes, las cooperativas de producción encuentran clientes en el Estado o los Municipios, que de esta manera favorecen su desarrollo, y permiten que sigan subsistiendo. Pero, en tales condiciones, su existencia resulta un tanto ficticia, y no pueden incorporarse al comercio general. Son como enfermos, que van "durando", a fuerza de paliativos, pero que no llegan a curarse nunca.-

Una manera de obviar este inconveniente de la falta de clientela, sería la relación de las cooperativas de producción con las de consumo; la primera sirviendo a la segunda. Pero para que de esta manera la cooperativa industrial se incorporara amplia y definitivamente en el régimen general, sería necesario primero que todo el consumo estuviera cooperativizado. Con lo cual caemos en un problema similar.-

Un escollo de mucha importancia es el hecho cierto y comprobado de que, generalmente, las cooperativas tienden, insensiblemente, a reconstruir las formas mismas que se habían propuesto eliminar, es decir, la organización patronal, con su secuela: el salariado.-

Con harta frecuencia, tan pronto como esas asociaciones logran sus deseos, se cierran, y, negando la entrada a todo nuevo socio, toman obreros asal-

riados, de suerte que se convierten ni más ni menos que en sociedades de pequeños patronos.-

Esta es una queja que con frecuencia se formula en contra de la cooperativa, y no es dable negar que, en la práctica, carezca de fundamento. Pero, por otra parte, pedir a los obreros de la primera hora, a aquéllos que, a fuerza de privaciones y de perseverancia, han conseguido formar una empresa próspera, pedirles que admitan, para compartir con ellos en igualdad de condiciones a los obreros recién llegados, es, realmente, pedirles un desinterés nada común.-

La solución de este problema la tiene, en parte, la buena educación social. Además, es necesario reconocer alguna pequeña ventaja para el que se ha sacrificado en beneficio de los que llegan después. Veremos más adelante si esto último puede lograrse u obviarse.-

Conspira también en contra del desarrollo de la cooperación la falta de educación económica de la clase trabajadora, lo cual no le permite, salvo excepciones, ni encontrar en sus filas hombres capaces de dirigir una empresa industria; ni, aun suponiendo que los encuentre, saber elegirlos y conservarlos como administradores, pues su superioridad misma es, con frecuencia, la misma causa de su exclusión; ni, en fin, suponiendo que acepte su dirección, saber asegurárselos, en los productos, una parte proporcional a los servicios superiores que prestan. Porque la masa no llega todavía a comprender suficientemente la superioridad del trabajo intelectual sobre el trabajo manual.-

Si bien es cierto que algunas asociaciones mantienen al frente de ellas a sus directores hasta que fallecen, y los retribuyen muy honorablemente, estas no son más que excepciones que confirman la regla antes establecida.-

A veces sucede también que el interés personal de los directores, ambiciones, pero ambiciosos insanos, malogra el éxito de la cooperación. Las ideas

acaso nobles de los directores, suelen degenerar al encontrarse en sus puestos, a los cuales han sido llevados por sus compañeros, otras veces.-

No hace mucho se fundó en Buenos Aires una cooperativa de un gremio cuyo nombre no viene al caso. El objeto de la misma era la adquisición de materiales, en estos momentos de difícil obtención, para sus asociados. Un industrial de dicho gremio, a quien conocemos, enterado de que para formar parte de la comisión directiva era necesario suscribirse con cuatro acciones (de mil pesos cada una), se apresuró a suscribir dos para sumarlas a las otras dos que había suscripto originariamente. Quejoso como estaba siempre de su falta de tiempo para atender los múltiples problemas de su taller, mucho nos extrañó que se creara una nueva obligación que en nada le beneficiaría en forma directa, y así se lo manifestamos, deseosos de escuchar su probable explicación acerca de los nobles sentimientos de solidaridad que le habían movido a hacerlo. Pero su explicación nos descorazonó bastante: él no se quedaría atrás, si la comisión directiva, en lugar de trabajar por el bien de todos, comenzaba a hacer negocios propios, amparados en su posición. Es un temperamento muy desolador, pero, desgraciadamente, demasiado común.-

Y hay algo más. Dentro de la falta de educación económica, en forma específica lo que haría más falta sería una educación y una conciencia cooperativa, y un sentimiento de solidaridad, que creemos susceptible de enseñanza, como es posible inculcar la Fe. El lema de la cooperación - todos para uno y uno para todos -, debe ser comprendido antes de aplicado. Nicolás Repetto, citado por Bottini⁽¹⁾, ha dicho: "La cooperación requiere la conciencia de la masa y el apoyo decidido de los que debieran estar más especialmente interesados en su desenvolvimiento. Lo que necesita la cooperación es ser comprendida".-

(1) Bottini, Emilio B.- "Factores que se oponen al desarrollo de la cooperación en nuestro país", en "Problemas de la cooperación" (cursos año 1942 de la Escuela de Cooperación).- Buenos Aires, 1943.-

Sí; pero la cooperación no es comprendida, y la conciencia de la masa no existe. Cuando se creó, en 1913, una cooperativa de sastres en Buenos Aires, con el objeto de importar directamente las telas para sus asociados, los importadores probablemente no se hubieran atemorizado, si hubieran conocido el espíritu "cooperativo" de las cabezas directoras. La asociación marchaba viento en popa y, con el afán de obtener mayores utilidades, se comenzó, primero, a vender a los no socios; y luego, a otorgar créditos muy superiores a los que autorizaban los estatutos. Por supuesto, los que mayores beneficios obtenían con dichos créditos eran los directores y el síndico, presunto defensor de los intereses de los accionistas. Claro está que, con este método de trabajo, la pequeña crisis que se insinuó al finalizar la primera guerra mundial terminó con la cooperativa, que había llegado hasta a vender en una oportunidad sus géneros a Chile.-

Esto es cooperación sólo en el nombre. En realidad, instituciones como el Hogar Obrero son excepciones en nuestro país y en el mundo entero.-

Son muchos, como vemos, los factores que se oponen al desarrollo de las cooperativas. Pero también eran muchos los intereses que se oponían a la jornada de ocho horas, al descanso dominical, al control de la salubridad obrera, al mejoramiento moral y material de los obreros en general, mediante los regímenes de seguros, jubilaciones, protección a la niñez y a la maternidad, etc. Y, sin embargo, cada día el obrero gana una nueva batalla en el mundo. Tenemos ante nuestros ojos el ejemplo de las numerosas conquistas conseguidas en unos pocos años, en nuestro propio país.-

Nuestro gobierno, con todo lo que ha hecho, noblemente reconoce que aun falta mucho por hacer. La meta, a nuestro entender, es la cooperativa. Veremos, en la segunda parte que sigue, si el accionariado obrero es capaz de anular, con su acción, los importantes obstáculos que se oponen a su desarro-

llo, y si podremos ver algún día, brillar el sol de la solidaridad sobre los hombres.-

—oOo—

SEGUNDA PARTE

El accionariado obrero

CAPITULO VII
EL SISTEMA

36) Concepto de accionariado obrero.-

Una modificación radical de las relaciones entre obreros y patronos, consistiría en transformarlas en contrato de sociedad verdadera, es decir, comprendiendo una participación, no simplemente en los beneficios de la empresa, como sugiere el sistema antes estudiado de participación en los beneficios, sino también en la administración y en la responsabilidad, e incluso en las pérdidas del negocio.-

Esta proposición, a primera vista, parece de difícil o imposible realización. En efecto, ¿cómo podría soportar las pérdidas el obrero, si carece de capital?; ¿cómo aceptaría el patrono la intervención del obrero en su propia administración, en la administración de sus bienes?.-

Sin embargo, si bien se mira, esta dificultad quedaría anulada por completo, si poseyese el obrero acciones de la empresa en la cual está empleado. De esta manera, tendría pleno derecho a participar en la administración de la sociedad, como cualquier otro accionista, sin que el patrono pudiera oponerse a ello, y se vería obligado, por su misma condición de accionista, a participar en las pérdidas que pudieran sobrevenir.-

En esto precisamente consiste el sistema que los ingleses llaman "copartnership", y entre nosotros se conoce con el nombre de "accionariado obrero", o "accionariado del trabajo".-

El accionariado obrero es, como vemos, una forma mixta de retribución del trabajo, que, según algunos, es preparatoria del puro cooperativismo. Esto último puede llegar a cumplirse, pero sólo en alguna de sus formas, como veremos.-

El fin del sistema es aproximar los intereses del capital y del trabajo, pudiendo, por ende, ser considerado como factor eficaz de pacificación, de orden y -

de bienestar social.-

Consiste en conceder a los obreros y/o empleados de la empresa una participación como accionistas de la misma, con lo cual los obreros y/o empleados resultan ser socios de la organización, con iguales o - a veces -, más limitados derechos que el resto de los accionistas.-

Una mayor comprensión del sistema se alcanzará estudiando, como lo haremos en los puntos siguientes, las variadas formas en que el mismo puede ponerse en práctica.-

37) Formas de realización.- a) Por compra directa de acciones.-

Varias son las maneras en que el sistema se ha llevado a la práctica, o se ha intentado hacerlo. Pero todas ellas pueden reducirse a tres grandes grupos, a saber:

- a) Por compra directa de acciones;
- b) Por la participación en los beneficios;
- c) Por la adjudicación "ab originis" de acciones de trabajo.-

Cuando la participación que tratamos se origina en la compra de acciones de la empresa por parte del obrero, generalmente el patrono brinda a los mismos algunas facilidades, o busca algún arbitrio para poner al alcance de la menegada economía obrera el valor de las acciones. De esta manera, el obrero, de su propio peculio, se transforma en socio de la institución en la cual trabaja. Pero a cambio de las facilidades concedidas para ello, el patrono, generalmente, restringe un tanto sus derechos en cuanto accionista, sirviendo esta limitación como contrapartida a las facilidades otorgadas.-

Las dos formas más representativas de este tipo accionariado obrero son el sistema Bietry y el del padre Caya.-

El Sistema Bietry, también llamado propietismo, consiste en la adquisición, por parte de los obreros,

de acciones de la empresa en la cual trabajan. Para ello, el importe correspondiente lo paga el obrero con descuentos que se efectúan sobre su salario, o bien con horas extras de trabajo que realiza para tal fin. De esta última manera, el obrero sigue cobrando su salario normal íntegramente, y paga sus acciones con un super-trabajo.-

Las características sobresalientes del sistema Bietry se encuentran en el acuerdo tomado por el llamado "Congreso de los Amarillos", en Francia, en el mes de octubre de 1909.- En el mismo se supiere que se permita a las sociedades anónimas la emisión de acciones de veinticinco francos.-

Las sociedades que se formaran en adelante, deberían subdividir un quinto de su capital en esta forma, y ofrecerlo a los obreros. Las acciones que éstos tomaran, serían nominativas e inembargables hasta cierto límite. Se deduce de esto que el sistema resultaría obligatorio para el patronato, mientras que para el obrero sería completamente voluntario, ya que tomaría acciones sólo aquél que lo quisiera así.-

De esta manera, el obrero, con su ahorro personal, obtendría participación en el capital, y, por lo tanto, participación en el dividendo, en las pérdidas y en la gestión de la empresa, como cualquier accionista.-

Decimos que todo esto se obtiene con ahorro personal del obrero, porque la inversión que el mismo realiza responde en sus orígenes al concepto clásico del término ahorro en economía: exceso sobre el consumo de las cantidades ganadas. En efecto, ya sea que se le descuenta de su salario normal el importe de las acciones, ya sea que trabaje más para obtener mayores ingresos y con ellos pagar su inversión, en cualquiera de los dos casos se trata de dinero ganado por el obrero, y que el mismo se ha abstenido de consumir.-

El denominado Sistema Gava, fué propugnado por

el Padre Gaya, de la Compañía de Jesús, en su libro "Sociedades de cooperación perfecta; concordia entre el capital y el trabajo".-

El mismo propone hacer partícipes a los obreros no en cuanto obreros, o sea aumentándoles el jornal mediante la forma indirecta de repartirles un tanto al año de las ganancias del patrón, que lo sacrifica en aras del estímulo, de la equidad o de la estabilidad, sino en cuanto patronos, esto es, convirtiéndolos en capitalistas, a fin de darles la sensación de que trabajan por su cuenta, de que sus intereses son los mismos que los de la casa para la cual trabajan.-

El Padre Gaya recomienda que las empresas se organicen en sociedades de cooperación perfecta, como él las llama, formadas por un capital fundamental - las acciones -, un capital accidental - las obligaciones -, y un capital evolutivo - las acciones de trabajo -, que recibirían el nombre de cooperaciones.-

Este último capital debe pertenecer a los obreros, los cuales lo adquieren o integran con ahorro personal, con descuento sobre sus salarios, con trabajo efectuado en horas extras, con donaciones efectuadas por el patrono, otorgadas por el mismo en concepto de reintegro por buen comportamiento o por otras causas, o bien a título gratuito; pero siempre, de cualquier manera que se integre, debe ingresarse el importe en efectivo de las acciones de trabajo al fondo social.-

Las acciones de trabajo que propugna este sistema, tendrían las siguientes características:

- 1) Una participación en el dividendo exactamente igual a la participación que el capital fundamental tiene.-
- 2) No tiene participación en las pérdidas.-
- 3) Los poseedores de las mismas no tienen participación, voz ni voto en la administración de la empresa.-

- 4) Sólo pueden ser titulares de las "cooperaciones" los obreros de la empresa, mientras permanezcan en ella.-
- 5) Los obreros pueden integrar el valor de la acción en dinero de sus ahorros o en trabajo cuya paga se descuenta a tal efecto.-
- 6) La posesión de acciones de trabajo no da derecho a ocupar altos cargos en la gerencia de la institución.-
- 7) La reintegración del valor de estas acciones se efectúa según las condiciones y plazos que a tal efecto se estipulen en los estatutos de la sociedad.-
- 8) El crédito de las cooperaciones en caso de disolución o quiebra, debe considerarse como privilegiado, y abonarse antes de los créditos comunes.-
- 9) No teniendo las acciones de trabajo participación en las pérdidas, cuando se acuda a las reservas para enjugar quebrantos en algún año, no podrá debitarse la parte de reserva que corresponda a los obreros.-
- 10) Los obreros tendrán derecho a examinar el balance de la empresa.-
- 11) Las cooperaciones son nominativas e intransferibles, salvo su venta a otros obreros de la misma empresa.-
- 12) Los obreros pueden pedir a la empresa pequeños préstamos, que se garantizarán con el valor de sus cooperaciones.-
- 13) Para ser titular de acciones de trabajo es necesario tener cierto tiempo de antigüedad en la empresa.-
- 14) Si se efectúa una restricción del negocio por cualquier causa, el obrero accionista de trabajo debe aceptar la devolución de la parte proporcional de sus acciones por disminución del capital.-

Sostiene el Padre Gaya que, con este sistema, ca

da elemento productor participa, según su trabajo, en los resultados de la producción. Y que si se prescindiese de la repartición de esos beneficios, vuelve el salario. En el sistema que propugna, el salario que el obrero recibe no sería más que un adelanto sobre las utilidades a liquidar a fin de ejercicio.-

Afirma, además, que se concilian los intereses diversos que obran en la empresa. Cuando existen intereses encontrados, éstos provocan luchas, que traen como consecuencia la emulación o la destrucción. Cuando la lucha se desarrolla en un terreno externo a la empresa, trae consigo la concurrencia, que es beneficiosa para la economía; pero cuando es interna, tiene consecuencias desoladoras.-

Espera también, con su sistema, eliminar de la fábrica el elemento no productor.-

38) Formas de realización.- b) Por la participación en los beneficios.-

La forma de participación en los beneficios llamada diferida, da origen a un sistema especial de accionariado obrero, cuando los importes que corresponden repartir entre los obreros, se aplican a la integración de acciones de las cuales los mismos son titulares.-

Los tipos más representativos de este sistema son los que a continuación se detallan.-

Monseñor Pottier, autor de la teoría del seguro ya estudiada para explicar los fundamentos de la participación en los beneficios, basa en esta última una forma de accionariado obrero, cuyos estatutos modelos se publicaron en un folleto titulado "La moral catholique et les questions sociales d'adjourd'hui".- Las características principales de este proyecto son las siguientes:

De las utilidades habidas a fin de ejercicio, previa deducción de las correspondientes reservas, se destina un interés del seis por ciento sobre el capi-

tal, para remunerar a éste. De la diferencia, la mitad corresponde al trabajo, incluso al directivo. La condición para que el obrero o empleado pueda ser titular de este beneficio es que tenga dos años de antigüedad en la casa, y firme contrato por un año más a partir del cierre de ejercicio.-

Los beneficios así repartidos, no se entregarán al personal, sino que se ingresarán a una caja especial, donde devengarán un interés del cuatro por ciento anual. A medida que los importes alcancen, se canjearán por acciones completamente liberadas, que se entregarán al titular de la misma.-

Cada vez que se entreguen acciones a los trabajadores, así integradas, se amortizan igual número de acciones de capital, a la par y por sorteo. Los obreros, en cuanto accionistas, gozan iguales derechos que los accionistas comunes. Los obreros deberán elegir, por voto secreto, sus delegados a las asambleas y al consejo de administración. La cesión de las acciones puede hacerse libremente entre los mismos integrantes del personal que reúnan las condiciones requeridas; para transferirlas a otras personas, es necesaria la autorización de la empresa.-

En caso de que un obrero fallezca o sea despedido, se reembolsaría el valor de la acción a sus deudos o a él mismo, según la cotización de bolsa a la fecha, y, si no se cotizaran en bolsa, según el valor que tuvieran según el último balance. En caso de disolución de la sociedad, las acciones de capital originales tendrían preferencia para la restitución.-

La repartición de los beneficios que da origen a las acciones de los obreros se realizaría en proporción a los salarios, sueldos u honorarios ganados por los titulares durante el ejercicio.-

Cuando todas las acciones de capital estuvieran reembolsadas, es decir, que el total de la empresa perteneciera a los obreros que en la misma trabajan, se comenzaría de nuevo el ciclo, para dar oportuni-

dad igual a los nuevos obreros que ingresen: de las utilidades, menos la reserva, y luego de repartir el seis por ciento a los nuevos capitalistas, la mitad se reparte en concepto de participación en los beneficios entre los obreros y empleados, entregándoles su participación en acciones. Y así indefinidamente.-

Afirma Pottier que la conversión en acciones no es un acto de estricta justicia, como lo es la participación en los beneficios, según su demostración mediante la teoría del seguro, ya tratada. Pero sí es un acto de utilidad social. Hay una expropiación, pero lenta y progresiva, y no de la propiedad, sino de la función de "propietario monopolizador de los elementos de trabajo". Agrega que es el único medio de "dar al trabajo lo que, sin injusticia, puede pedir ... El puede producir la paz social, asegurar un verdadero progreso y salvar al capital de una catástrofe".-

El 29 de marzo de 1909, en la Cámara de Diputados de Francia, el representante de Rhône, M. Justin Godart, propuso un proyecto de ley de accionariado obrero, basado en la participación en los beneficios.-

El sistema se funda en la amortización obligatoria de las acciones de capital. Esto se obtiene separando de los beneficios netos de las sociedades anónimas o en comandita por acciones un décimo por lo menos. De esta parte así separada, se destina la mitad a un fondo de reserva, y la otra mitad, al reembolso de acciones a los capitalistas.-

Por cada acción de capital así amortizada, el proyecto crea dos nuevas acciones: una de goce de capital, y una de goce de trabajo. Estas últimas serían entregadas a la Caja Nacional de Crédito de Trabajo, a nombre de la cual serían matriculadas. La caja citada era creada por el mismo proyecto.-

La moción no prosperó, siendo objeto en el Parlamento de varias objeciones, entre ellas, de que serían entregadas a la Caja Nacional a crearse las ac-

ciones de trabajo, lo cual sería una imposición que los obreros difícilmente aceptarían. Se objetó también el hecho de que el proyecto sería sólo de aplicación en sociedades prósperas, en condiciones de amortizar su capital y que, aun así, el proceso llevaría demasiado tiempo. Se atacó, además, el carácter obligatorio que asumía en el proyecto el sistema, el bajo por ciento propuesto para la repartición en los beneficios, y los malos efectos que esta participación tendría sobre los recursos de la sociedad, aunque entendemos que, de estas dos últimas críticas, una excluye a la otra.-

En "Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionariat ouvrier", C.R. Briey presenta un proyecto de estatutos de Sociedad Anónima con participación obrera.-

Los elementos característicos del sistema Briey son los siguientes:

1) De los resultados habidos en la empresa, se destina un tanto por ciento fijo en concepto de dividendo al capital. Del resto, el cincuenta por ciento corresponde al trabajo.-

2) Estos beneficios del trabajo se reparten, igual que en el sistema anterior, entre los obreros, en forma proporcional a los salarios ganados en el año, siempre que tengan un año de antigüedad en la casa, y firmen contrato por un año más.-

3) Estos importes se acreditan en una cuenta especial, cuyos saldos reditúan un interés del 4 % anual.-

4) Con el dinero de este fondo se rescatan, por sorteo y a la par, acciones de capital, entregándose a los obreros, a medida que sus fondos alcancen, acciones nominativas que reemplazan a las rescatadas. Este proceso finaliza cuando las acciones de capital amortizadas alcanza a un X por ciento del Capital Social.-

5) En caso de fallecimiento o egreso del obrero

de la fábrica, se rescatan sus acciones según la cotización en bolsa a la fecha.-

6) Pueden cederse las acciones entre los obreros, previa autorización del Directorio.-

7) Los obreros, en cuanto accionistas, deben elegir de entre ellos, sus delegados a las asambleas generales.-

8) Los obreros, colectivamente, elegirán sus mandatarios al Consejo de Administración, donde tendrán puestos a su disposición en forma proporcional al número de acciones que posean.-

M.Ch.Mildé, en "Comment rendre les ouvrier propriétaires", París, 1908, propone otro sistema de accionariado obrero, basado en la participación en los beneficios.-

Mildé, entre otros puntos, propicia el acceso del trabajador a la propiedad, substituyendo gradualmente al elemento capitalista puro, por medio de la adjudicación al obrero y empleado, de una parte de los beneficios que serán empleados en reembolsar acciones del capital originariamente suscripto, y en reemplazarlas simultáneamente, y sin variación del capital social, por acciones de trabajo adjudicadas a los obreros, individualmente.-

Estas últimas acciones, circularían entre los obreros, perpetuamente, mediante rescate en las condiciones previstas en los estatutos.-

De las utilidades del negocio, se destina una cantidad para amortización y reserva legal, y otra para pagar el interés del capital. Del resto, un medio al capital, y un medio al trabajo, esta última parte para aplicar en la forma ya vista.-

Mientras que el capital no haya sido reembolsado totalmente, el trabajo recibirá su parte en títulos llamados acciones de trabajo, que serían canjeados a la postre por verdaderas acciones de capital. Mientras este estado intermedio dure, los obreros tampoco tendrán derecho a la gestión de la empresa.-

También se basa en la participación en los beneficios el proyecto de accionariado obrero presentado por un viejo industrial, ingeniero de artes y manufacturas, llamado M. Sylvain Perissé.-

En artículos publicados bajo el título de "La paix dans l'industrie", en "Le Temps", de los días 7, 9 y 11 de setiembre de 1909, propone repartir la administración y los productos líquidos de la empresa entre los tres factores de la producción: capital, trabajo intelectual y trabajo manual. Luego de destinar un por ciento fijo de interés al capital invertido, sugiere repartir el saldo de la siguiente manera: 25% al capital, 12% al trabajo intelectual, y 60% a los obreros.-

De esta última parte, se separaría una parte con el objeto de constituir una reserva destinada al rescate de acciones, las cuales pasarían al poder de los obreros, que las poseerían con carácter colectivo hasta el fin de la sociedad.-

La Co-partnership es un sistema inglés de accionariado obreros mediante la participación en los beneficios, que se ha difundido bastante, desde que lo adoptara por primera vez la South Metropolitan Gas Company, y que ha llegado a transformar algunas empresas en cooperativas de producción.-

Se trata de un verdadero contrato de sociedad entre el capital y el trabajo, cuyos principales caracteres se exponen a continuación:

- 1) Se dispone que, de las utilidades de la empresa, se destine una parte a los obreros, en concepto de dividendos al trabajo.-
- 2) Todos los obreros tienen derecho a ser accionistas de la empresa.-
- 3) Los obreros, desde el momento que son accionistas, tienen derecho a intervenir en la administración y en las ganancias, y deben soportar su parte de las pérdidas.-
- 4) No se niega a los obreros nuevos el derecho

a intervenir como accionista en la empresa.
Por el contrario, debe serlo.-

- 5) El obrero paga sus acciones con parte de su participación en los beneficios, que se retiene a tal efecto, de manera que cuando su rentación, acumulada, alcanza al monto de una acción, se canjea por ésta, y se le entrega, completamente liberada.-
- 6) En un manifiesto de la "Labour Co-partnership Association" (Asociación del contrato de sociedad entre el capital y el trabajo), en 1909, se añade otra condición: la fiscalización y control, no sólo como los demás accionistas, sino con un comité de obreros que tenga intervención en la administración interna de la empresa.-

Según Cathrein Webb, a quien cita la Unión Popular Católica Argentina⁽¹⁾, el sistema que tratamos presenta las siguientes ventajas:

- a) Aumenta los ingresos de los obreros.-
- b) Otorga facilidades a los mismos para llegar a ser accionistas y, por ende, para poder intervenir en la gestión de la empresa.-
- c) El mayor celo que de esta manera mostrarán los obreros por tal motivo, mejorará y aumentará la producción.-
- d) Es un punto de vista nuevo que abre vastísimos horizontes a la solución del problema social.-
- e) Los obreros, con su nueva responsabilidad y práctica económica diaria, adquieren poco a poco mayor educación, debido al nuevo medio en el cual se ven obligados a actuar.-
- f) Dejan de pensar mal de los patronos, y bien del sabotage y de las huelgas, al verse todos unidos en un interés común.-

(1) Unión Popular Católica Argentina.- En la respuesta dada a la encuesta realizada por la Cámara de Diputados de la Nación, publicada bajo el título de "Intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas. Su participación en los beneficios del Capital".- Buenos Aires, 1923.-

g) Es un procedimiento ingenioso de conciliar los intereses del capital, del obrero y del consumidor.-

39) Formas de realización.- c) Por la adjudicación de acciones de trabajo.-

La idea que sirve de base a estas formas de accionariado obrero, es la de otorgar a los trabajadores un número determinado de acciones, sin cargo alguno, en cuya posesión ellos gozan de similares (aunque en algunos casos no idénticos) derechos que los demás accionistas, en cuanto a la administración de la empresa y percepción de utilidades, pero no en la participación del capital de la misma. De manera pues, que estas acciones escapan en realidad al concepto clásico de tal: cuota parte del capital. Sirven tan sólo como testimonio del derecho del obrero o de la comunidad de obreros, en su caso, para intervenir en las utilidades y en la gestión del negocio.-

Los dos sistemas de este grupo más conocidos y, a la vez, más representativos del mismo, son los expuestos por Antonelli y por la ley francesa de 1917.-

Etienne Antonelli expone su sistema en una obra publicada en Bruselas en 1911, bajo el título "Actions de travail et sociétés à participation ouvrière".

El método propuesto se desarrolla en una sociedad anónima a la cual se aplican todas las normas comunes a ese género de sociedades, con las siguientes reservas:

- 1) El aporte de capital y el aporte de trabajo dan origen a dos clases de acciones: acciones de capital y acciones de trabajo. Estas acciones otorgan a sus poseedores derechos idénticos durante toda la vida de la sociedad. A la disolución de la misma, se reparte el activo resultante luego de la amortización de las acciones de capital.-
- 2) El número de acciones de trabajo debe ser fijado por los estatutos a la creación de la so

ciudad, o mediante una reforma de los mismos. Las acciones de trabajo son propiedad colectiva de todos los obreros que tienen cierta antigüedad en la casa, de manera que cada trabajador, individualmente, no tiene derechos. La parte de beneficios o de capital que les corresponda a la disolución de la sociedad, se repartirán proporcionalmente a los salarios.

- 3) Los representantes obreros a las asambleas son elegidos por ellos, de entre ellos mismos. El número de votos será proporcional a los salarios, sirviendo de unidad el salario más bajo.-
- 4) La cuarta parte, por lo menos, del Consejo de Administración, debe estar formada por representantes obreros.-

Dice Antonelli que "participando en la gestión de las empresas capitalistas, la clase obrera se inicia en la obra indispensable de educación económica sin la cual ninguna transformación social es profunda... Mejor que en la cooperativa de producción, donde los obreros son bruscamente abandonados, sin preparación, a sí mismos, podrán iniciarse aquí, con la colaboración de los capitalistas mismos, en las dificultades de la organización de la producción".-

A la objeción de Gide de que el accionariado no ejercería acción estimulante ni pacificante en los sentimientos de los individuos, contesta que la propiedad cooperativa tendrá acción estimulante sobre los sentimientos colectivos de los obreros.-

Y a otra objeción del mismo, en el sentido de que haría falta una reforma legislativa muy complicada para dar personería civil y capacidad de poseer al conjunto de obreros de una usina o de una mina, contesta con un proyecto de ley redactado sobre las bases antes expuestas.-

La ley francesa del 26 de abril de 1917 es el cuerpo legal más completo que se haya producido, en un intento de legalizar y reglamentar el funcionamiento de

las sociedades con accionariado obrero. Nos permitimos reproducir aquí sus disposiciones:

Artículo 1°.- La ley del 24 de julio de 1867 sobre sociedades es completada por las disposiciones siguientes:

TITULO VI - De las sociedades anónimas con participación obrera.-

Art.72°.- Puede estipularse en los estatutos de toda sociedad anónima que ella será con participación obrera.-

Las sociedades cuyos estatutos no tengan esta cláusula podrán transformarse en sociedades con participación obrera, procediendo de acuerdo con los incisos 2, 3 y 4 del art.31 de la ley de 24 de julio de 1865, modificada por la ley del 22 de noviembre de 1931.-

Las sociedades anónimas con participación obrera estarán sometidas, independientemente de las reglas generales aplicables a las sociedades anónimas, a las disposiciones de los artículos siguientes:

Art.73°.- Las acciones de la sociedad se componen:

- 1°) De acciones o fracciones de acciones de capital;
- 2°) De acciones denominadas "acciones de trabajo".-

Art.74°.- Las acciones de trabajo son propiedad colectiva del personal asalariado (obreros y empleados de ambos sexos), constituidos en sociedad comercial cooperativa de mano de obra, de acuerdo con el artículo 68 de la ley del 24 de julio de 1867, modificada por la del 1° de agosto de 1893. Esta sociedad de mano de obra comprenderá obligatoria y exclusivamente a todos los asalariados de la empresa con más de un año de antigüedad y mayores de 21 años.-

La pérdida del empleo acarrea al participante la de todos sus derechos en la cooperativa de mano de obra sin indemnización alguna bajo la reserva del art. 79 de la presente ley.-

Cuando una sociedad se constituya desde su origen bajo el régimen de la presente ley, es decir ba-

jo la forma de sociedad anónima con participación obrera, sus estatutos deberán prever la colocación en reserva, hasta la expiración del año, de acciones de trabajo atribuidas a la colectividad de asalariados.-

A la expiración de ese plazo, las acciones serán entregadas a la cooperativa de la mano de obra, legalmente constituida.-

Los dividendos atribuidos a los obreros y empleados que forman parte de la cooperativa obrera, son repartidos entre ellos conforme a las reglas fijadas por los estatutos de la sociedad obrera y a las decisiones de sus asambleas generales.-

Siempre los estatutos de la sociedad anónima deberán disponer que anteriormente a toda distribución de dividendo, será sacado de los beneficios en provecho de los tenedores de acciones de capital la suma que corresponda al interés que ellos fijen al capital aportado.-

En ningún caso las acciones de trabajo podrán ser adjudicadas individualmente a los asalariados de la sociedad miembros de la cooperativa de mano de obra.-

Art.75°.- Las acciones de trabajo son nominativas, inscriptas a nombre de la cooperativa de mano de obra, inalienables durante toda la duración de la sociedad con participación obrera y señaladas con una leyenda indicando su inalienabilidad e incesibilidad.-

Art.76°.- Los participantes en la sociedad cooperativa de mano de obra son representados en las asambleas generales por representantes elegidos por ellos, disponiendo cada uno para esta elección de tantos votos como su salario anual, establecido sobre las cuentas arregladas quince días antes de la asamblea general, comprenda al salario menor atribuido a obreros mayores de 21 años. Estas elecciones no son válidas, si no asisten a ellas por lo menos las dos terceras partes de los participantes.-

Los delegados deben ser elegidos entre los participantes y su número es fijado por los estatutos de la sociedad anónima.-

El número de votos de que disponen esos mandatarios en cada asamblea general es al número de votos del capital que está representado en la misma proporción que es el número de acciones de trabajo al de acciones de capital.-

El es determinado en cada asamblea de acuerdo con las indicaciones del libro de asistencia.-

Los mandatarios presentes dividen igualmente entre ellos los votos que les son así atribuidos, los de más edad los votos restantes.-

En caso de acción judicial los mandatarios elegidos en la última asamblea, eligen entre ellos uno o más para representar a los participantes. Si aún no se ha hecho ninguna elección o si ninguno de los mandatarios elegidos forma ya parte de la cooperativa de mano de obra, se procederá a la elección de mandatarios especiales en las formas y condiciones previstas en el párrafo primero de este artículo.-

Todas las decisiones de la cooperativa de mano de obra deberán por lo demás ser tomadas con esas mismas formas y condiciones.-

Art.77°.- Siempre las asambleas generales de las sociedades anónimas con participación obrera para deliberar sobre modificaciones de los estatutos, prórroga del término de duración de la sociedad o disolución de la misma, requerirán un número de accionistas que representen los tres cuartos de las acciones de capital. Podrá decidirse otra cosa por los estatutos.-

Cuando una decisión de la asamblea general modifique los derechos que comportan las acciones de trabajo, no será definitiva antes de haber sido ratificada por la cooperativa de mano de obra.-

Art.78°.- El Consejo de Administración de la sociedad anónima con participación obrera, comprende uno o más representantes de la sociedad cooperativa de mano de obra. Estos representantes son elegidos por la asamblea general de accionistas de entre los mandatarios que representan la cooperativa de mano de obra en esta asamblea general. Su número es fijado por

la relación que existe entre las acciones de trabajo y las acciones de capital; son nombrados por el mismo tiempo que los otros administradores y son como ellos reelegibles; siempre su mandato cesa si dejan de pertenecer a la sociedad y por ende, a la cooperativa. Si el consejo de administración sólo se compone de tres miembros, deberá tener uno al menos representante de la sociedad obrera.-

Art.79°.- En caso de disolución, el activo social no es repartido entre los accionistas antes de la amortización íntegra de las acciones de capital.-

La parte correspondiente a las acciones de trabajo conforme a las decisiones tomadas por la asamblea general de la cooperativa obrera, convocada a este efecto, se repartirá entre los participantes y antiguos participantes que tengan por lo menos diez años de servicios continuados en el establecimiento de la sociedad o al menos una duración de servicios sin interrupción igual a la mitad de la duración de la sociedad, y que hayan dejado ésta por causa de vejez o enfermedad.-

Siempre los antiguos participantes llenando las condiciones del párrafo anterior, no figurarán en la repartición más que por nueve décimos, ocho décimos, siete décimos de una parte correspondiente a la duración de sus servicios, según que hayan cesado en ellos desde un año, dos, tres, etc.-

La disolución de la sociedad anónima comporta la de la cooperativa.-

Art.80°.- Las sociedades que se rijan por las disposiciones precedentes, serán liberadas, en lo que concierne a sus estatutos o actas de aumento de capital de los derechos de timbre y toma de razón, exclusivamente aplicables al monto de las acciones de trabajo.-

Aquellas en las cuales el número de acciones de trabajo sea igual al menos al cuarto del de acciones de capital gozarán para sus acciones de trabajo de los beneficios acordados por el art.21 de la ley del 30

de diciembre de 1903, completada por el art.25 de la ley de Finanzas del 8 de abril de 1910, a las partes de interés o acciones en las sociedades de toda naturaleza llamadas de cooperación, formadas exclusivamente entre obreros y artesanos. Esos mismos títulos se rán además, liberados del derecho proporcional de timbre impuesto por la ley del 5 de junio de 1850 y del derecho de transmisión establecido por la ley del 23 de junio de 1857. Independientemente de las inmunidades fiscales previstas en párrafo precedente las sociedades con participación obrera, se beneficiarán con las ventajas acordadas por las leyes y decretos en vigor para las sociedades cooperativas en lo que concierne a las adjudicaciones y licitaciones de trabajos públicos.-

El apartado segundo del art.64 de la ley del 24 de julio de 1867 es completado por la disposición siguiente:

Si la sociedad use de la facultad de emitir acciones de trabajo, esta circunstancia debe ser mencionada por la adición de las palabras "con participación obrera."⁽¹⁾

Hacemos notar que, por leyes del 9 de setiembre y del 16 de octubre de 1919, se impone el régimen de la ley transcrita a los concesionarios de minas y obras hidráulicas, respectivamente.-

La claridad de la ley nos exime de mayores comentarios.-

40) Ventajas comparadas de estos sistemas.-

Como se ha visto a través de la exposición de los tres párrafos anteriores, cualquiera sea la forma de realización del accionariado obrero, éste conserva siempre la misma base, en principio: posesión, por parte de los obreros, de acciones de la empresa.-

Pero también se ha notado que estas acciones,

(1) Traducción del Dr. Guillermo Garbarini Islas.-

según sea el método adoptado, difieren entre sí en cuanto a su origen, su calidad y los alcances de los derechos que a sus poseedores otorgan.-

En efecto; en la primera forma de accionariado que se vió, es decir, en aquél en el cual las acciones llegan a manos de los obreros por compra (sistemas de Biétry y del padre Gaya), éstos, una vez accionistas, deben tener, normalmente, iguales derechos que cualquier otro accionista. Y estos derechos alcanzarán tanto a la parte correspondiente de dividendo, como a la intervención en la gestión de la empresa, y al capital y reservas en caso de disolución, en igualdad de condiciones con los capitalistas.-

De la misma manera que un inversor común, el obrero recurre a su propio peculio para adquirir acciones de la sociedad. La única ventaja que, a nuestro juicio, tiene el trabajador, es la mayor facilidad que se le otorga, en algunos casos, para llegar a la posesión del capital. Estas facilidades son de dos órdenes: en algunos casos, se subdivide la acción en pequeñas partes, de tal manera que pueda ser accesible su monto total a la pequeña economía obrera, al poder el trabajador completar su integración con cuotas mínimas; en otros casos - y a veces se combinan las dos formas -, se decide ofrecer las acciones a los obreros a su valor nominal, no obstante que su valor en bolsa sea mayor.-

La primera forma de accesibilidad de acciones tiene ventajas sólo desde el punto de vista moral, pues, una vez contraída la obligación por parte del obrero de integrar su acción, se esfuerza por hacerlo y, generalmente, cumple su compromiso. El resultado sería el mismo si el obrero tuviera la fuerza de voluntad suficiente como para reservar de sus ingresos una parte hasta alcanzar el monto de una acción, y luego adquirirla con pago íntegro de una sola vez. Pero es sabido que esta fuerza de voluntad difícilmente existe.-

La segunda forma de compra - a valor nominal

por concesión teóricamente graciosa del empresario --, importa en forma efectiva un beneficio económico inmediato al obrero, que ahorra la diferencia entre el valor escrito y el valor de plaza de la acción. Claro está que esta diferencia sólo podrá ganarla el obrero en caso de disolución, al repartirse el capital y reservas, puesto que no puede comercializar la acción en plaza a valor real, sino sólo entre los compañeros, siempre al mismo valor nominal. Pero, de cualquier manera, es un real beneficio para el que desea ser accionista de la empresa en la cual trabaja.-

Pero estas formas de accionariado tienen, en nuestra manera de ver, grandes defectos:

1º: La economía obrera es, en la inmensa mayoría de los casos, absolutamente incapaz de adquirir la totalidad de acciones, ni aún el número suficiente de ellas como para dominar la empresa, hecho éste que se magnifica si la fábrica es de cierta envergadura;

2º: Aunque lo anterior no fuera exacto, por lo general el patronato pone un límite a las acciones que los obreros pueden adquirir, de tal manera de no perder en ningún momento el control de la empresa; esto va como compensación de las facilidades otorgadas para la adquisición de acciones; compensación justa, si bien se mira, pero que de ninguna manera contribuye a que el obrero pueda liberarse completamente del salario;

3º: Si los obreros pudieran, con sus ahorros, comprar acciones en número suficiente como para dominar el taller, y si los patronos no pusieran ningún límite a este avance (límite que debe existir si se dan facilidades para la compra), entonces, ¿en qué se diferenciaría el obrero, accionista, del capitalista común? En nada, si compra las acciones con su dinero. No se modifica esta afirmación por el hecho de que el importe de las cuotas se le descuenta de su salario, o que trabaje horas extras para pagarlas. Se trata siempre, en todos los casos, de dinero gana

de y no consumido, de ahorro personal, en el clásico sentido económico del término.-

Con todo el respeto que nos merecen el propugnador del propietarismo y el padre Goya, nos permitimos afirmar que estos sistemas no pasan de ser leales intentos de solucionar el problema social, y que de ninguna manera pueden hacerlo.-

Hemos tenido ocasión de defender esta tesis, no hace mucho, con motivo de la organización de una nueva sociedad anónima. El profesional encargado de la redacción de los estatutos, recogió una sugerencia del promotor principal, en el sentido de que resultaría ventajoso y justo dar participación al personal de la futura empresa (continuación de una anterior), en las utilidades y en el capital de la misma. A tal efecto, en el proyecto de estatutos se incluyó un capítulo especial según las disposiciones del cual el directorio de la empresa quedaba facultado para ofrecer al personal de la misma, obreros o empleados, acciones llamadas de cooperación, que serían integradas por los mismos en iguales condiciones que el resto de los accionistas, y que tendrían la particularidad de ser nominativas e intransferibles, salvo a otra persona que trabajare en el negocio.-

En la reunión previa que se llevó a cabo con el objeto de considerar el proyecto, logramos exponer razones suficientes como para convencer a los asistentes de que, dadas las condiciones en las cuales las acciones llegaban a manos de los obreros, el carácter de nominativas e inalienables de que las mismas estaban investidas, lejos de presentar una ventaja, era un inconveniente para ellos. Y que cualquiera preferiría, evidentemente, suscribirse a acciones ordinarias, antes que a hacerlo a acciones de cooperación. La sugerencia del promotor principal que daba desvirtuada, pues lo que se deseaba era dar participación en las utilidades y en el capital, y no ofrecer la venta de esa participación.-

El proyecto se modificó, y los estatutos contenían, en definitiva, una cláusula disponiendo que el Directorio quedaba facultado, a fin de ejercicio, a separar una parte de las utilidades que serían entregadas a los obreros y empleados merecedores de tal estímulo, en forma de acciones, nominativas e intransferibles (sólo pueden venderse a la sociedad), tomadas de una serie especial creada al efecto. En los momentos en que esto escribimos, se considera la posibilidad de que las acciones que se entreguen en concepto de participación en los beneficios, sean de las ordinarias, al portador y venales.-

Esta solución, que no se acerca ni remotamente a la perfección deseable, la creemos, sin embargo, superior al sistema propuesto en el proyecto original.-

El sistema propuesto por Antonelli, y el reglamentado por la ley francesa de 1917, otorgan ambas las acciones en forma gratuita. Estas acciones dan derecho a intervención en la gestión, aunque en forma limitada, como se vió, y en los beneficios, pero luego de separar un interés para el capital. Esta separación es justa, si se considera que las acciones de trabajo que estos sistemas crean, de ninguna manera representan valores, sino sólo lo que su nombre indica: trabajo. Y, entonces, el interés se da al capital, el salario al trabajo, y el beneficio a ambos.

¿Puede este sistema terminar con el mal?. Creemos que no, por varias razones:

1°: El trabajo sigue recibiendo, como remuneración, un salario que, si bien está mejorado con una participación en los beneficios, no deja de ser tal. Y, repetimos, el salario debe desaparecer para extirpar el mal de raíz;

2°: La intervención limitada en la gestión de la empresa que la posesión de acciones de trabajo supone, no cambia la condición de asalariado del trabajador. Logra interesarlo en los problemas de la empresa, como logra interesarlo en la mayor y mejor produc

ción la participación en los beneficios, pero no consigue emanciparlo.-

3º: Las acciones de trabajo son, sí, de trabajo, pero no son acciones, pues no responden al concepto de tales, es decir, no son cuotas del capital. Al concepto metafórico de que el trabajo es un capital, se opone el concepto económico que distingue ambas cosas. Aunque no nos proponemos entablar discusiones gramáticas, el punto es de suma importancia, porque pone en claro el defecto principal del sistema: el obrero no participa en el capital, ni puede llegar, con sólo la acción del método en cuestión, a participar en él. Puede argüirse que, en el sistema de la ley francesa, por ejemplo, al término de la sociedad, luego de amortizarse las acciones de capital, el obrero participa, como accionista de trabajo, en parte del capital sobrante. Pero no hay que olvidar que, si existe un capital sobrante, éste no es más que utilidades no distribuidas anteriormente, y acumuladas, por lo cual esta participación resulta ser en los beneficios y no el capital.-

En nuestro concepto, estas formas de accionariado obrero son, en último análisis, una forma de participación simple en los beneficios, mejorada con una intervención en la administración de la empresa. La única diferencia existente es que, aparte del contrato, que también existe en la participación en los beneficios, como se vió, se entrega al obrero, a a la comunidad de obreros en su caso, un título representativo de su derecho, que se denomina acción de trabajo. Pero este documento en nada mejora o empeora la situación del mismo. La palabra "acción" escrita en el mismo es posible que tenga un remoto efecto moral sobre el obrero. Pero este efecto, aparte de ser muy problemático, no creemos valga la pena tenerse en cuenta.-

De la única manera que el accionariado obrero puede convertirse en una base sólida de reivindicación

ción obrera, es por el camino de la participación en los beneficios.-

La forma de accionariado que libera las acciones para los obreros con parte de los beneficios de la empresa (sistemas Pottier, Godart, Perissé, Milde, Briey, Co-partnership) tienen, tomados individualmente, defectos e inconvenientes que omitimos de señalar aquí. Ellos surgirán al tratar los diversos problemas que el accionariado supone, y las probables soluciones para los mismos.-

Pero ellos tienen, sin embargo, el principio que, bien administrado, puede llevar a la solución del problema: la conversión de acciones de los capitalistas, en acciones de los obreros, por medio de la amortización efectuada con fondos provenientes de la participación en los beneficios.-

Sólo de esta manera el trabajador podrá entrar en posesión de los medios de producción; sólo así podrá convertirse en pequeño capitalista, a la vez que trabajador; sólo así, en fin, puede tomar impulso y desarrollo la producción cooperativa, solución ideal, por todos aceptada, del problema social.-

La diferencia con los otros dos métodos es notable: no se trata aquí de acciones que el obrero compra con su dinero, ni de acciones que no representan capital, sino de acciones en el verdadero y estricto sentido del término, es decir representativas de partes del activo y pasivo de la empresa, que dan todos los derechos y obligaciones que una acción ordinaria supone, pero que el obrero no se ve obligado a comprar para poseerla.-

Se trata de una sustitución progresiva de la posesión del capital, pero sin expropiación, como pretende el colectivismo. Al capitalista original se le amortiza su acción, de tal manera que cuando ya no la tiene, se encuentra con el dinero que ella vale, y nada se le ha quitado.-

Es indudable que la puesta en práctica de sistema semejante traerá aparejada una serie de problemas,

tanto económicos como sociales y jurídicos, de importancia por su calidad y cantidad, que no han sido total y debidamente considerados en los sistemas hasta ahora propuestos.-

Nos proponemos, luego de reseñar los antecedentes extranjeros y nacionales del sistema, exponer esos problemas y tratar de darles solución.-

—oOo—

CAPITULO VIII

ANTECEDENTES EXTRANJEROS

41) Antecedentes legislativos extranjeros.-

Como ya se ha dicho, la ley francesa de 1917 ha sido el experimento legislativo de mayor significación efectuado hasta la fecha, en el sentido de organizar y reglamentar el accionariado obrero.-

La ley ha tenido la virtud de poner de moda, digamos, el movimiento en favor del accionariado, aunque su influencia práctica haya sido escasa.-

A pesar de que el miembro informante del Senado francés dijo en la ocasión que no era la primera vez que se criticaban las leyes que marcan rumbos, el cuerpo legal en cuestión mereció numerosas objeciones.-

Percceron, profesor de la Facultad de Derecho de París, la criticó desde el punto de vista jurídico, señalando los errores que a este respecto la ley contenía. Pic, profesor de la Facultad de Derecho de Lyon, encuentra que las faltas cometidas por los mandatarios de la cooperativa de trabajo, o de mano de obra, como la ley la denomina, en el Consejo de Administración, escaparían a toda reprobación, y que las acciones de trabajo no podrían ser individualizadas y puestas en venta, significando un verdadero régimen de irresponsabilidad organizada, que produciría sus naturales efectos sobre los capitalistas.-

Antonelli objeta que las acciones de trabajo no deben tener valor nominal, puesto que, jurídicamente, no representan aportes de dinero, y no es posible, ni ficticiamente, atribuir valores en dinero al aporte de trabajo; la atribución de valores puede engañar a terceros, no bien enterados del régimen legal de las sociedades anónimas con participación obrera.-

Henry Mouret expresa que no es cierto lo que se dice en el sentido de que las acciones de trabajo con dadas a título gratuito: se olvida el aporte de tra-

bajo (factor de producción); así, el obrero adquiere las acciones a título oneroso. De acuerdo con esto, afirma que se las debe tener en cuenta al computar el quorum para las asambleas.-

El sistema que la ley propugna fué adoptado en algunas casas, muy pocas relativamente, pero los éxitos verdaderamente tales, en la práctica han sido aún más infrecuentes.-

En los Estados Unidos de Norteamérica, el Estado de Massachussets se dió su legislación sobre accionariado obrero, sobre la base de compra de acciones por parte del personal de la empresa. El Capítulo 110 de la ley sobre sociedades, crea acciones especiales para los empleados de las sociedades anónimas, de la siguiente manera:

Art.37°.- Toda sociedad anónima sujeta a las disposiciones de este capítulo, podrá, por una resolución tomada por la asamblea de sus accionistas ordinarios, convocada especialmente a tal efecto, emitir acciones de empleados, las que podrán pertenecer únicamente a los empleados de la misma. El valor a la par de tales acciones será de diez dólares, pudiendo los compradores de las mismas pagarlas en cuotas mensuales, a razón de un dólar cada cuota. El monto total de la emisión de estas acciones nunca podrá exceder de las dos quintas partes del capital social pagado en concepto de acciones ordinarias y de empleados.-

Art.38°.- Al pagarse algún dividendo por tales sociedades a sus accionistas, los tenedores de las acciones de empleados recibirán, por cada una de éstas que haya sido totalmente pagada en tiempo exigido para tener derecho a un dividendo, una suma que se hallará en la misma relación a la suma pagada en concepto de dividendo correspondiente a una acción ordinaria de la sociedad, en que hállese el valor a la par del total de las acciones de empleados con respecto al valor a la par del total de las acciones ordinarias.-

Art.39°.- Las acciones del capital de empleados no podrán ser vendidas o transferidas, sino a los empleados de dicha sociedad o a ella misma. La sociedad que emitiere acciones de empleados podrá establecer por disposiciones especiales el número de acciones que podrá tener un empleado y el modo de cesión y rescate de tales acciones, cuando éstas pertenecieren a alguna persona que dejare de ser empleado de la sociedad.-

El sistema de estas disposiciones, que, levemente modificado en algunos casos, se encuentra bastante desarrollado en aquel país, sólo es de aplicación allí donde la técnica está altamente desarrollada y se pagan altos salarios. Además, el mayor nivel de cultura económica influye notablemente en el éxito que el sistema puede alcanzar. Sin embargo, el número de casas que lo aplican es pequeño, si se le compara con el total de la economía norteamericana.-

En Méjico, ya hemos visto (pág.83-84) que la disposición constitucional que obliga la participación en los beneficios, fué objeto de reglamentación en el estado de Veracruz, por ley del 6 de julio de 1921.-

Pues bien; esta ley, en cuanto a la distribución de los beneficios determinados por las comisiones creadas al efecto, da la opción de efectuarla en efectivo o en acciones. En caso de que se opte por esta última solución, las acciones deben entregarse al sindicato correspondiente.-

Debemos agregar que, en este mismo país, el artículo 114 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, del año 1934, establece: "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 de la forma, valor, inalienabilidad y demás condiciones particulares que les corresponda".-

Como se ve, si bien la legislación existe, la misma es demasiado simple e incompleta. Da la sensa-

ción de que el legislador se hubiera sentido tentado de incluir una disposición moderna, pero desconocedor de los verdaderos alcances del sistema, hubiera temido ir más allá de donde fué.-

Sin ser propiamente legislación positiva, el Código Social de Malinas es el conjunto de principios que considera ideales para las buenas relaciones entre los hombres la Unión Internacional de Estudios Sociales, fundada en Malinas (Bélgica), en el año 1920.-

El Código Social de Malinas, en su artículo 115, capítulo IV, apartado VIII, dice: "La gestión de las empresas pertenece de hecho ordinariamente a los poseedores del capital, a los capitalistas.-

"Ocurre a veces que los trabajadores llegan a ser copropietarios del capital de la empresa que nos ocupa. Entonces se realiza lo que se llama co-gestión.-

"Uno de los medios de realizar la copropiedad entre los capitalistas y los trabajadores, y, por lo tanto, la co-gestión, es el accionariado de trabajo.-

"El régimen de accionariado reviste diversas formas. A veces se adjudican acciones de una empresa a los que trabajan en ella. Se les adjudica individual o colectivamente, sin que tengan que suscribirse a ellas; la adjudicación es gratuita. A veces su participación en los beneficios, o las primas que han podido adquirir a título individual se transforman automáticamente en acciones de la empresa, tan pronto como son suficientes para ello. A veces, en fin, los trabajadores individual o colectivamente destinan todo o parte de sus ahorros a comprar en la bolsa acciones de la empresa.-

"Cuando el sindicato invierte a este fin las economías de sus miembros, el accionariado se llama sindical.-

"Deben seguirse con interés estos ensayos, que parecen encaminados hacia la gestión combinada del capital y del trabajo".-

En el apartado XI del mismo capítulo, en el ar-

título 142, se agrega:

"La porción de salario correspondiente a la prosperidad mayor o menor de la empresa, puede fijarse y liquidarse al fin del ejercicio y en proporción a la cantidad de beneficios netos. En vez de ser pagada al contado, puede transformarse en acciones de la empresa. A medida que se crean las acciones del trabajo, puede reembolsarse un número igual de acciones de capital, sacadas a la suerte.-

"Está permitido a los patronos no satisfacer dicha porción de salario del modo indicado, ni transformar su importe en acciones de la empresa; pero, a su vez, está permitido a los trabajadores organizados no celebrar contratos de trabajo sino con esa doble condición.-

"La sustitución de las acciones de capital por las acciones de trabajo no puede realizarse prudentemente sino mediante una progresiva evolución que permita a las masas adquirir las cualidades necesarias para la gestión de las empresas".-

Consideramos de gran importancia estas disposiciones, por la exacta comprensión del problema que revelan, por la justeza de sus soluciones, y por la difusión universal que tienen los trabajos de la Unión Internacional de Estudios Sociales.-

42) Antecedentes experimentales extrajeros.-

No hemos encontrado más reglamentaciones legales del accionariado obrero que las enumeradas en el punto anterior. Pero aun suponiendo que los antecedentes legislativos doblaran en número a los expuestos, el mismo sería demasiado pobre.-

El silencio del derecho positivo se explica, sin embargo, si se considera el escaso número de experiencias realizadas. El legislador, en general, es remiso a la sanción de cualquier cuerpo legal que no sancione una costumbre o un sistema largamente probado y suficientemente experimentado, aunque su bondad se imponga por simple raciocinio. Teme que su mandante, el pueblo, no razone como él, y se impugne su labor.-

El experimento de accionariado obrero de mayor envergadura, por la resonancia y éxito que obtuvo, así como por la importancia de la empresa que lo aplicó originariamente, la South Metropolitan Gas Company, es la Co-partnership inglesa, sumamente difundida en la isla.-

La Compañía de Gas en cuestión comenzó ofreciendo a sus obreros el 1% del salario anual por cada penique que bajara el precio del gas los mil pies cúbicos (los accionistas cobraban mayor dividendo si el precio del gas era menor). El dinero así ganado por los obreros se inscribía en una libreta, y se entregaba en caso de muerte, retiro, vejez o enfermedad, perdiéndose totalmente en caso de huelga intencional. El obrero, para tener derecho a esta prima, debía asumir el compromiso, cada vez, de trabajar un año más para la compañía. Se hacía de manera que el vencimiento de los diversos contratos se operara en fechas diversas, para evitar retiros en masa. Como se ve, esta participación era usada como arma poderosa contra los sindicatos.-

En el año 1894 se decidió ofrecer a los obreros un aumento del cincuenta por ciento de la prima, siempre que quisieran dejar la mitad del total de ella en depósito en la casa, con el objeto de que, al llegar dicho depósito a cinco libras, pudiera invertirse en una acción liberada, a la par.-

En la reunión general semestral que se celebró en febrero de 1898, se vio que los obreros y empleados poseían acciones por valor de 69.000.- £, cuyo valor nominal era de 48.000.- £, y, agregando el capital de la Caja de Retiros, establecida hacía tiempo en favor de los trabajadores, que también se había invertido en acciones de la empresa, resultaba un total de 103.000.- £. Prescindiendo de estas sumas, los dependientes tenían depositadas en la compañía, produciéndole intereses, 37.000.- £. Estos datos se publicaron en el Times del 17 de febrero de 1898, y los cita Schloss⁽¹⁾.-

(1) Schloss, David F.- Op.Citado.-

Según reglamento autorizado por el parlamento inglés, una vez que las primas excedieron de las cuarenta mil libras nominales, se nombraron representantes obreros en el Consejo de Administración de la empresa. El reglamento no autoriza más de tres de estos representantes, los cuales, para ser elegidos, deben tener por lo menos siete años de antigüedad, y poseer, desde un año antes, no menos de cien libras nominales en acciones de la casa.-

Vistos el éxito que el sistema tuvo en esta compañía, y la satisfacción que demostraban patronos y obreros, muchas industrias en Gran Bretaña lo adoptaron, aunque no todas tuvieron el éxito de la Compañía de gas.-

Andrés Carneggi, en Estados Unidos, con el objeto de formar empleados competentes, estableció un sistema a base de accionariado obrero. Dice Carneggi: "La experiencia nos demostró que en las empresas manufactureras es necesario que todos los departamentos se administren perfectamente, lo cual depende de la actuación de los encargados de administrarlos.-

"De ahí nació la costumbre de interesar, o mejor dicho, asociar en nuestro negocio, aquellos jóvenes expertos que demostraban capacidad para alcanzar resultados de índole excepcional, es decir, de dar origen a dividendos cuantiosos. Cada uno de estos jóvenes se suscribía a determinado número de acciones, otorgándosele una participación de un cierto porcentaje en los beneficios de la compañía, el cual era abonado en su cuenta según la suma netalica que había efectivamente aportado a la empresa. Cobraban los intereses de esa suma y el exceso entre dichos intereses y la parte de beneficios que les correspondía que daba abonado en su cuenta.-

"Según las cláusulas del contrato, podía ser éste anulado por las tres cuartas partes de sus compañeros, pagando al interesado la suma a que a la sazón ascendía su crédito. Insertábase esa cláusula en

previsión de que se manifestara incompatibilidad de carácter o para el caso de que el beneficiado no se mostrase capaz de sostener y mejorar su situación económica.-

"El resultado de este sistema fué el crear más de cuarenta de esos jóvenes asociados, acrecentándose se el número al principio de cada año".-

La forma, como se ve, es la de accionariado por compra de acciones, cuyas desventajas ya se analizaron. Los resultados obtenidos, según las propias declaraciones de su creador, no son muy alentadores: cuarenta empleados asociados no pueden representar esperanzas para los trabajadores.-

Citamos este caso, sólo como ejemplo de la forma de accionariado que se usa en Norteamérica, en los casos - pocos, en relación -, en que se decide aplicarlo. El espíritu dominante no es, en realidad, el de beneficiar al obrero, sino el de obtener "cuantiosos dividendos".-

En Francia, se encuentra un antecedente bastante remoto en los Almacenes Bon Marché, fundados en 1853 por Aristides Boucicaut. A la muerte de éste, su viuda continuó la obra comenzada, facilitando la colocación de acciones entre sus empleados.-

La ley de 1917 sobre sociedades anónimas con participación obrera, dió algún empuje al sistema, al establecerse algunas casas bajo el amparo de sus disposiciones. Tales, "Grandes Molinos de París", la Sociedad Metalúrgica de Landy, la Usina y Fundición Quimperlé, y el "Sindicato Trasatlántico", de Non-fleur.-

De cualquier manera, no parecen haber dado estas experiencias los resultados que soñó la esperanza del legislador.-

En Bélgica se experimentó con un sistema mixto, aparentemente con buenos resultados. Lo puso en práctica la "Ferrenerie Bouillonnoise", una herrería de

Bouillon sur Semois, en 1921, y fué renovado por diez años en 1929.-

Se trata de un régimen bastante complejo, en el cual hay acciones de capital reservadas a la suscripción de los obreros (accionariado por compra); acciones de trabajo propiamente dichas (que no representan capital), de las cuales una parte se otorgan en forma individual a los beneficiarios, y la otra en forma colectiva a la comunidad de obreros; y existe también un fondo de previsión obrera, alimentado con parte de los beneficios de la empresa (participación en los beneficios con entrega diferida).-

En Zurich, Suiza, la Editorial Orel Pusch vende a sus empleados y obreros, acciones de la compañía al valor nominal, aunque se paguen más en el mercado. El personal paga estas acciones mitad al contado y el resto a plazos.-

La experiencia, en fin, ha sido escasa, y de no muy exitosos resultados. Han influido en ello, aparte del eterno egoísmo patronal (que no es privativo de los patronos, sino del género humano todo), la falta de difusión y de conocimiento del sistema, y la no comprensión de sus verdaderos alcances y fines. Como consecuencia de esto último, se han observado frecuentes errores en su aplicación.-

CAPITULO IX
ANTECEDENTES ARGENTINOS

42) Generalidades.-

En realidad, en este capítulo no sólo veremos los antecedentes nacionales referentes a accionariado obrero, sino también los atinentes a la participación en los beneficios.-

Cuando se resumieron los antecedentes de la participación en los beneficios (Cap. V), omitimos, ex profeso, de consignar los referentes a nuestro país, con el objeto de mudarlos a esta segunda parte. Defendiendo, como defendemos, la tesis del accionariado obrero por medio de la participación en los beneficios (Ver Cap. VII, 40), creemos que resultará más útil para nuestro propósito final, tener agrupados los antecedentes nacionales sobre accionariado, junto con los de participación, que son los que servirán de base para el primero.-

No contamos en nuestro país con leyes, reglamentos ni decretos que obliguen, apoyen, defiendan o propugnen, de una manera o de otra, la participación en los beneficios o el accionariado del trabajo. Por lo tanto, en la parte referente a antecedentes legislativos, sólo se verán los proyectos presentados al respecto.-

El estudio del presente capítulo lo dividiremos en las tres siguientes partes:

- a) Antecedentes doctrinarios;
- b) Antecedentes experimentales;
- c) Antecedentes legislativos.-

a) Antecedentes doctrinarios

43) Proyecto de Carlos Pellegrini.-

Es probablemente el caso más remoto en el cual un argentino toca la cuestión. Se trata de un artículo escrito por el Dr. Carlos Pellegrini, durante un viaje de estudios a Estados Unidos de Norteamérica,

que se publicó, a un tiempo, en París, en la Revue politique et parlementaire, y en Buenos Aires, bajo el título de "Sociedades anónimas de trabajo", en la Revista de Derecho, Historia y Letras (año 1905, tomo XXII, pág. 165). Dice: "El señor Samuel Gompers, Presidente del "American Federation of Labor", sostenía que si la clase obrera había mejorado enormemente su condición económica y social en los últimos cincuenta años, lo debía exclusivamente a las asociaciones obreras, que habían hecho posible la lucha y las huelgas, único medio de obligar a los patrones a ceder porque no se limita a invocar principios de equidad y de justicia, que a muy pocos preocupan, sino que hieren sus intereses materiales a los que todos eran sensibles. La huelga debería continuar hasta alcanzar el triunfo definitivo. ¿Cuándo y cómo terminará esta lucha del trabajo contra el capital? ¿Cuándo considerará el obrero que ha conquistado todo el reconocimiento pleno de sus derechos legítimos? ¿Cuándo, en una palabra, habrá alcanzado el triunfo definitivo a que se refería el presidente de la Federación Norteamericana del Trabajo?. Mayor salario y menor trabajo es seductor, pero indefinido. No es posible indefinidamente. No es posible que haya mayor salario ni menos trabajo que lo que la industria pueda legítimamente dar. Que el salario alcance para vida digna, es también indefinido. Luego de cierto límite, las necesidades son creadas por la posibilidad de satisfacerlas. La legislación en todos los países ha tenido y tiene por único objeto remediar los males que su actual organización forzosamente ocasiona. Pretende modificar o regularizar los efectos dejando subsistente la causa, tarea imposible que explica la poca eficacia práctica, cuando no el fracaso completo de toda esa legislación tan abundante, tan variada y muchas veces complicada. La única parte útil es la que legisla sobre higiene, descanso, trabajo de menores y mujeres; es decir, cuando se aparta del interés del patrón y del obrero, y va al interés social.-

"La única manera de atacar el mal en su raíz, es suprimir la causa misma del conflicto, modificando radicalmente la relación que hoy existe entre el capitalista y el trabajador; concluyendo con esa sujeción y obediencia que estimula la soberbia y la tiranía de los unos, y la irritación y la mala voluntad de los otros y colocando a ambos en un mismo nivel y con iguales derechos en el terreno puramente industrial.-

"Desde que su esfuerzo combinado es absolutamente indispensable para realizar el producto industrial, es evidente que esa asociación nacida de la naturaleza misma de su acción común, debe ser respetada por la sociedad, y reconocida y reglamentada por la ley.-

"Cuando esta sociedad esté reconocida, las divergencias se zanjarán por la ley común, desechando los principios de excepción.-

"El origen de todo el mal es el salario mismo. El hombre que colabora en la industria, pero que vive supeditado a la miseria o fijeza de un salario, no tiene interés en ella, y sólo tiene como punto de mira la fórmula indefinida: "mayor salario, menos trabajo". Resulta entonces que mientras el obrero sea un simple asalariado, un mercenario en los ejercicios del trabajo, sin vinculación ni interés propio en los resultados económicos industriales de su propio esfuerzo, será inútil buscar la fórmula o el procedimiento que lo vincule y lo interese en la prosperidad de la empresa industrial que lo ha reclutado.-

"Para que el antagonismo entre el capital y el trabajo cese, es necesario colocarlos en idénticas condiciones, en iguales categorías y organizados bajo las mismas bases. Si se consigue establecer de antemano cuál es la parte proporcional 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. No habrá salario; habrá dividendos. La idea

de la coparticipación no es nueva, pero casi todas sus aplicaciones mantienen la relación de patrón a obrero, es decir, de sumisión y de dependencia, que es el origen del mal.-

Más adelante, Pellegrini propone "que los obreros de una industria cualquiera puedan formar sociedades anónimas de trabajo (Joint Labor Companies), bajo las mismas bases que hoy rigen para la formación de las sociedades anónimas del capital (Joint Stock Companies-), y que estas sociedades puedan ser legalmente inscriptas e incorporadas, y reconocido su derecho para contratar y obligarse. Se unirían los obreros de una industria, votarían sus estatutos, detallando la parte de labor que cada uno aporta a la sociedad, sus derechos y obligaciones de cada categoría de socio, manejo y dirección, administración y distribución de utilidades. Nombrarían su comisión directiva o directores (Boar of Directors o General Managers), los cuales celebrarían con las compañías de capital contratos para la ejecución de ciertas clases o cantidad de trabajo para un obrero determinado y para la parte que en los beneficios de la empresa correspondería a la compañía de trabajo. La compañía de capital se comprometería a aportar todo el capital, herramientas y materia prima. Cualquier dificultad, jueces ordinarios o tribunales arbitrales establecidos al efecto, la zanjarían. La forma de distribución de utilidades variará de industria a industria. Fácil sería calcular esto, porque se conoce la relación casi exacta que existe entre sus entradas y la suma que paga por salarios. La sociedad de trabajo aseguraría a sus socios por el tiempo que pertenezcan a la misma. Formarían grandes reservas, almacenes cooperativos, cuerpo médico, y propenderían a la educación de sus miembros. En caso de enfermedad, los demás soportan el trabajo del enfermo; si merma el trabajo, merma un poco para todos. Las compañías de capital podrían dar algo más que lo que hoy dan por salario, porque evitarían disputas disputas por aumentos de jornales, por horas de

trabajo, accidentes, huelgas, etc. En caso de quiebra de la sociedad de capital, la compañía de trabajo sería acreedor privilegiado, como lo es el salario. No sería este un sistema obligatorio, sino que la ley, simplemente, lo autorizaría.-

"Habrá desaparecido así todo un antagonismo entre el capital y el trabajo, porque no habrá ya relación de sumisión y dependencia, sino simple relación de socios en que cada uno cumple su misión en la sociedad, bajo la dirección de los más competentes con arreglo a estipulaciones estrictas y todos estarán interesados en el desenvolvimiento y prosperidad de la empresa, porque de ella dependerá su beneficio personal. Contra el argumento de que las sociedades de trabajo podrían unirse, formar trusts y monopolizar el trabajo, con perjuicio de los precios y del público consumidor, se responde diciendo que la misma objeción puede hacerse a las sociedades de capital, y no se las prohíbe.-

"La sociedad humana obedece hoy a dos grandes evoluciones político-sociales. La evolución democrática, que se funda en la igualdad política, y que va minando y destruyendo lentamente todas las autocracias y extendiendo el imperio de la soberanía popular, y la evolución socialista que se funda en la igualdad civil, que va minando y destruyendo todos los privilegios y distinciones de clases y extendiendo el imperio de las más numerosas. Ambas evoluciones o tendencias, por lo mismo que se fundan en la igualdad, son esencialmente niveladoras, y de esto puede forzosamente resultar que se rebaje el nivel intelectual, moral y político de las sociedades, pues habrá que tomar como base de nivelación las vastas y bajas capas sociales. Es, pues, cuestión de alta previsión y medio único de evitar descensos lamentables que traerían reacciones funestas, el levantar el nivel moral y social de las clases más numerosas, haciendo del obrero no un ser inferior sujeto a la fábrica como el siervo antiguo lo estaba a la tierra, sino un hombre libre,

en perfecta igualdad dentro de sus propios medios, que contribuye al esfuerzo común en el límite de sus fuerzas, que obtienen su parte correspondiente en los resultados generales, siendo entonces la diversidad de su condición no producto de las leyes humanas y de la organización social, sino de causas superiores y ajenas a la acción humana. Dignificar al ciudadano es dignificar al gobierno democrático, haciendo de cada elector, que es un elemento de gobierno, un verdadero interesado en el bienestar y prosperidad general.-

"Sea cual fuere el grado de verdad y eficacia de las ideas socialistas, lo cierto es que la reforma por ellos propuesta requiere largos años, sino siglos, para poderse poner en práctica en forma integral, y es pobre consuelo para el proletario de hoy prometerle que, en un tiempo que él no verá, sus condiciones de vida habrán mejorado notablemente. Con soluciones inmediatas, su propaganda en cuanto sea sinceramente bien inspirada, podrá continuar en campo más fértil, perdiendo esa tendencia a las violencias revolucionarias que sólo hacen hacer resistencias y provocan reacciones. Los mansos misioneros que procuran con paciente esfuerzo mejorar la condición de tribus ignorantes y desheredadas, han ganado infinitamente más prosélitos al cristianismo, que la Inquisición con sus torturas y violencias".-

Si el sistema propuesto por Pellegrini cabe dentro de lo que hemos definido como accionariado obrero, corresponde, sin duda, al tipo tercero de los estudiados, es decir, aquél en el cual los obreros no poseen parte del capital, sino que se les atribuyen, ab originis, un número determinado de acciones de trabajo, que representa, o dan derecho, a una parte de los dividendos. Sin ser esto exactamente, se le asemeja mucho, teniendo, al mismo tiempo, características de la sociedad de capital e industria, tan conocida, en la cual el socio industrial o habilitado, en lugar de ser una persona de existencia visible, es una persona jurídica, una sociedad creada al efecto.-

Sin considerar el problema que se les presentaría a los obreros, convertidos en comerciantes del trabajo, en épocas de crisis, sin las reservas que los capitalistas para estos casos tienen, ni otros de mayor o menor importancia que al llevar el sistema a la práctica podrían presentarse, es lícito y justo reconocer que el pensamiento del gran estadista argentino era una verdadera avanzada social a principios de este siglo. Él llegó a ver, con toda claridad, que el verdadero quid de la cuestión está en el salario y, audazmente, vislumbró y expuso una solución que, si bien revolucionaria en aquella época, tenía mucho de verdadera y de noble, porque se sustentaba en las bases de la igualdad y de la dignificación del obrero.-

44) Gestión del Departamento Nacional del Trabajo.-

Con respecto a la participación en los beneficios, en la respuesta dada a la encuesta que realizó la Cámara de Diputados en el año 1921, el Departamento Nacional del Trabajo manifiesta no haber realizado esfuerzos en tal sentido, considerando su inutilidad. La redacción de la respuesta no deja ver con claridad si se refiere a la inutilidad del sistema o a la inutilidad de los esfuerzos.-

Sin embargo, se registra un antecedente: con fecha 7 de junio de 1907, el primer presidente del Departamento, el Dr. José Nicolás Matienzo, envió una nota a la Unión Industrial Argentina, proponiendo estudiar el asunto.-

La respuesta, de fecha 22 de agosto del mismo año, dice que por el momento sería prematuro abocarse a tal problema, dadas las condiciones de capacidad del proletariado argentino, y la estabilidad de la industria.-

Por lo tanto, recomienda esperar ensayos menos someros en otras naciones, antes de considerar la implantación del sistema en nuestro país. Todo quedó allí, y no se pasó más adelante.-

45) Encuesta de la Cámara de Diputados.-

J.F. Cafferata, diputado por Córdoba, presentó en su cámara, el 24 de mayo de 1921, un proyecto de resolución por el cual se autorizaba a la Comisión de legislación del trabajo a realizar una encuesta entre las fuerzas vivas del país, a fin de indagar las ideas y condiciones imperantes con respecto a la intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas, y su participación en los beneficios.-

Al fundamentar su propuesta, decía que "a pesar de las analogías de los problemas sociales, que se comparan a vasos comunicantes, donde las condiciones de vida tienden insensiblemente a la igualdad civil, no es prudente trasplantar sin estudio previo, la idea de un medio a otro". El buscaba, entonces, efectuar, con su encuesta, ese estudio previo.-

Cita, en su apoyo, al Presidente Wilson que, en su mensaje de 1919, decía: "El punto esencial de la legislación federal del trabajo debe ser una sincera democratización de las industrias, basada en un entero reconocimiento de los derechos de los trabajadores... Una legislación precisa sobre este punto es perfectamente posible".-

Afirmaba Cafferata que los abusos, en el orden social, se originan en el principio que iguala el trabajo a una mercancía, mientras la solución debe hallarse por el camino contrario. "Este concepto no es nuevo, sino sólo olvidado. Antonelli, en "Les actions de travail", dice que "dando al obrero un contralor en la gestión de la dirección de la empresa, se acercará su vida a la de la usina. Esta se hará un poco la casa del obrero; encontrarán en los directores capitalistas guías experimentados, educadores cuya falta hace el escollo de toda cooperativa de producción". Cita a John Rokefeller, que dijo en la Conferencia Industrial de Washington, de 1919: "En hombre que recientemente consagró sus esfuerzos a estudiar el problema industrial, que habló con millares de obreros

en las diversas industrias, creía, desde luego, que lo que reclamaba el obrero era un salario más elevado. Al conocer mejor a los trabajadores, descubrió que su verdadera reivindicación no estriba en salarios más altos, sino en la voluntad de ser tratados como hombres".-

El proyecto del Diputado Cafferata quedó aprobado y, en consecuencia, se llevó a cabo la encuesta, recibiendo numerosas respuestas, entre las que merecen destacarse las siguientes:

El Departamento Nacional del Trabajo remitió su respuesta en junio de 1922. Con respecto a la intervención de los obreros en la gestión, luego de citar algunos antecedentes a ella relativos, opina que en la República Argentina los patronos parecen, en general, bien dispuestos para las mejoras obreras, citando, en apoyo de esta afirmación, el hecho de haberse implantado en el país la jornada de ocho horas aun antes de dictarse la ley respectiva, y el de que sea una de las naciones que mejores salarios paga a sus trabajadores. Aconseja por el momento sólo los comités de fábrica y los consejos locales para cada industria; luego podrían implantarse los consejos locales generales, pero afirma que por el momento no sería posible la formación de consejos mixtos nacionales.-(1)

Con respecto a la participación en los beneficios, anotamos en el párrafo anterior la opinión emitida por el Departamento Nacional del Trabajo.-

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Plata se limita a enunciar en su respuesta una serie de antecedentes bastante completos, pero se abstiene de omitir opiniones.-

El Museo Social Argentino estaba, en principio,

(1) Incluimos en estos antecedentes los que se refieren a la intervención del obrero en la gestión de la empresa, por la íntima relación de este tema con el accionariado.-

de acuerdo con las dos ideas motivo de la encuesta; pero aclara que no las considera como soluciones al problema social.-

Expresado en forma sucinta, la respuesta de la Unión Popular Católica Argentina dice lo siguiente:

Para llegar a una solución justa y eficaz del problema social, serían necesarios 1) mayor justicia y equidad; 2) descentralización de la riqueza; 3) mayor y mejor producción; 4) abaratamiento de la vida, y 5) concordia entre las clases sociales. Las circunstancias, a veces apremiantes, hacen que se adopten soluciones de emergencia, paliativos de breve eficacia, que engendran un estado de indecisión y de vacilaciones. Se legisla epidérmicamente. El aumento de los salarios no es una solución, primero, porque es efímero, y, segundo, porque eleva los costos. El patrón es un ser económicamente superior, y de su buena voluntad depende el bienestar del obrero, que debe efectuar una labor monótona, sin otro aliciente que el salario. Con este sistema, no es posible que el obrero se mantenga tranquilo, y se consagre a su trabajo.-

Descartando, por varias razones, la remuneración a destajo, por pieza y por tarea, se llega a la conclusión de que es necesario un sistema mejor, donde se haga sentir al obrero que su trabajo le pertenece, y en el cual desaparezca el abismo existente entre él y el patrón. La unión puede efectuarse, mediante un programa general de tres puntos básicos: 1) dignificación del obrero; 2) producción buena y rápida; 3) independencia económica, no en sentido absoluto, sino la que resulta del avance hacia la conquista de la pequeña propiedad, por una parte, y por la otra, hacia la conquista de la gran industria, por medio del accionariado obrero y de la cooperativa de producción.-

Contra la tesis de la nacionalización, León XIII propugna el aumento de la pequeña propiedad; porque ella, unida a la libertad de disponer de lo propio,

vuelve más tranquila y halagüeña la visión del porvenir.-

La Asociación del Trabajo informa, en su respuesta, que considera innecesaria la intervención legislativa en los puntos a que se refiere la encuesta.-

Considerando que existen beneficios diversos en las diversas empresas, no es posible, por medio de la ley, hallar la repartición equitativa en todas ellas. Con una Caja Regional, que unifique para los obreros los beneficios, se diluye el interés personal de los mismos. Por otra parte, la autoridad no puede subdividirse, sin riesgo de anarquía. Falta, además, educación social de patronos y obreros, y el verdadero espíritu de cooperación no existe. "Tal vez exista en el fondo de la conciencia de los trabajadores... una oscura vocación hacia un espíritu superior de concordancia; pero las mejores aspiraciones obreras sufren todavía un doble peligro: o son acogidas por grupos selectos de hombres bien intencionados que las idealizan, o son materia de audaces agitadores que las deforman". "Entretanto, su educación profesional en el sentido de su dignidad y de la perfección de su oficio, la educación de su responsabilidad social queda relegada, y el obrero se familiariza y sólo incorpora su mentalidad a las soluciones exoesivas de la violencia". Termina diciendo que la participación no crea la solidaridad, sino que la presupone.-

La Unión Industrial Argentina realizó, antes de remitir su respuesta, una subencuesta entre sus secciones y socios, encontrando la mayoría de las posiciones desfavorables y, en general, la opinión de que los sistemas son irrealizables en nuestro medio. Esta entidad envía a la Comisión de Legislación del Trabajo "una serena exclamación de sorpresa, lanzada por los elementos representativos de la industria nacional". Agrega que una ley que obligara la participación en los beneficios sería "una verdadera revolución en

nuestro régimen capitalista actual".-

El Centro de Arquitectura se muestra favorable, en principio, a la idea de la participación en los beneficios. Sin embargo, encuentra algunos inconvenientes.-

El Consejo de Fábrica, por ejemplo, traería como consecuencia discusiones y extralimitación de sus únicos fines: la verificación de utilidades. Sería difícil, además, la distribución equitativa entre los mismos obreros. "El empleado y obrero en nuestro país, como en muchos otros, generalmente goza de una preparación insuficiente para que llegue a la idoneidad que requiere su oficio". "Si tratamos con toda franqueza el asunto, bien pronto veremos que hay una infinidad de empleados y obreros de muy poca preparación, no siempre por faltarles la ocasión de adquirir la enseñanza necesaria, sino porque a falta de reglamentación de muchos oficios, el joven empleado y obrero no obtiene la enseñanza preparatoria a su debido tiempo, ni de un modo que a él le haga factible percatarse, con la facilidad necesaria, de la esencia de su trabajo y la haga así mismo cobrar cariño e interés propio por el buen éxito de sus labores, ya sea el fruto de la rudeza del trabajo manual, o de la inteligencia del empleado de oficina, pues sabido es que aún el niño sumamente inteligente no llega a disfrutar de esas dotes a menos que se le enseñe cómo encarar un asunto, cómo valerse de una herramienta; no es justamente que ese niño o inteligente no llegase a cierta perfección; pero el caso es que tardarían demasiado tiempo en llegar a la perfección que, con la enseñanza sistemática obtendría más rápidamente. Esto, tratándose del niño de cierta inteligencia; pero no todos los hombres son así; la mayoría se clasifican por lo que vulgarmente se estima que no sale de lo común; quiere decir que para éstos la enseñanza metódica y obligatoria, tanto en lo referente a la teoría como a la práctica, se hace estrictamente ne-

nesaria para hacer de él el hombre útil, y así salvarlo del camino de la perdición, que por no saber con qué trabajo o estudio útil llenar su tiempo, se le abren las muchas tentaciones de la vida cotidiana que pronto prevalecerán en sus preocupaciones y le llegará a ser inculcado el veneno de la indiferencia; por consiguiente, su trabajo lo hará mecánicamente, sin cariño ni interés por el buen éxito, a menos que de éste le resulte una buena ganancia. De esta ociosidad surge automáticamente el vicio del juego".-

Lo que el Centro de Arquitectura estima necesario es, pues, 1) escuelas profesionales para obreros y empleados; 2) que sean frecuentadas sin miramientos, bien sea en una hora del día, por la tarde o por la noche, después de concluido el trabajo; 3) correlativamente por cada oficio o profesión a enseñarse, debe establecerse un tiempo fijo en calidad de aprendizaje, vigilando y controlando esta actividad por las autoridades competentes; este tiempo se establecería en forma fija para cada gremio. Después de su tiempo de educación, el obrero debe rendir un examen, cuyo resultado constará en un certificado que le declare oficial de tal o cual gremio u oficio, y le autorice a gozar de la reputación consiguiente.-

Después de todo esto, podría implantarse la participación en los beneficios.-

La Unión Mayorista estima que la participación en los beneficios establecida en forma obligatoria alteraría el concepto del derecho de propiedad tal como ha sido establecido en la Constitución. Claro está que se refiere a la Constitución vigente en la fecha de la encuesta, ya que la actual anula esta objeción.-

La Fábrica Nacional de Vidrio "La Asunción", opinó que los poderes centrales más fuertes son los que han hecho las más grandes obras. Es, pues, "nuestra opinión firme y meditada de que el obrero debe

tener intervención en la gestión de una fábrica, pero sólo en la medida de su capacidad y sólo también en lo que atañe a su trabajo. Nadie tiene derecho ni deber de opinar en asuntos que no entiende".-

Agrega que el obrero tiene derecho a la participación en los beneficios.-

Cámara Argentina de Cafés contestó en el sentido de que consideraba un buen sistema la participación en los beneficios, si ésta era dada en forma espontánea.-

El Centro Vitivinícola Nacional dijo que "dadas... la modalidad e instrucción deficiente de los obreros en general, no será posible, por mucho tiempo aún, la implantación de tal sistema de administración".-

El Centro Nacional de la Industria Lechera opinó que sería prematuro implantar nada en el sentido de lo propuesto por la encuesta.-

La Unión Ferroviaria consideraba la intervención en el control, pero no la generalización de esto por medio de una ley para todas las industrias. No es prudente la implantación de la participación de los obreros en los beneficios.-

La Asociación Ferroviaria Nacional entendía que, previamente a la consideración de los temas propuestos, sería necesario mejorar la organización de los obreros. Decía que "la clase trabajadora del país tiene la suficiente preparación para poder discutir sus derechos e intereses y quien diga lo contrario está en un error". Considera que la participación en los beneficios es un régimen muy justo. "El capital ha entendido siempre que su obligación termina con el mísero sueldo o jornal asignado al empleado u obrero que le presta sus servicios".-

En la respuesta de la Sociedad Unión Obreros Municipales se podía leer: "Existe un justificado escepticismo en la clase obrera del país por toda legislación relacionada con la misma". Se pronuncia en favor del establecimiento de Consejos Mixtos de trabajo y organización industrial, a cuyo cargo quedaría luego la consideración de la participación en los beneficios.-

A través de las respuestas aquí sintéticamente reproducidas, se nota que, si bien se miran las iniciativas en cuestión con simpatía, en general, se tiene desconfianza en lo relativo a los resultados prácticos que ellas puedan brindar.-

46) Ideas de J.V. González.-

En el ejemplar del periódico "La Nación" del 10 de febrero de 1921 apareció un artículo firmado por Joaquín V. González, bajo el título de "Las iglesias y la paz social. Las bases de soluciones".-

Allí, entre otras cosas, se decía: "El peligro que para la producción entraña la inmutable permanencia del obrero en la condición de asalariado, se conjura con el sistema de la cooperación y la participación, esto es, que la mayoría de ellos deban, al menos en cierta medida, llegar a ser propietarios de los instrumentos de producción".-

La capacitación del obrero se llevaría a cabo en forma gradual, por medio de la cooperación y de la participación en los beneficios, en la gestión y en la administración de las empresas.-

Las consecuencias de estos razonamientos asoman luego, como veremos, en el proyecto de González de Ley Nacional del Trabajo.-

47) Primer Congreso de Economía Social.-

Este Congreso, organizado por el Museo Social Argentino, se reunió en Buenos Aires desde el 26 de octubre hasta el 4 de noviembre de 1924, y recibió

adhesiones de Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, España, Estados Unidos, Francia, Luxemburgo, Grecia, Guatemala (que no envió delegados), Honduras, Italia, Méjico, Nicaragua, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino de los Servios, Croatas y Eslovenos, Alemania, Checoeslovaquia, Uruguay, Rumania, Suiza y Venezuela.-

Se llevaron a cabo seis sesiones, de las cuales en la segunda se trataron cuestiones obreras, y en la sexta, estadística social y cuestiones sociales en general.-

La segunda sesión la presidió Alejandro M. Husain; el Secretario era D. Antokoletz, y los vocales L. Anastasi, Alfredo L. Palacios, C. Saavedra Lamas, Carlos Acovedo y Alejandro Ruzo. Entre otras, se votó la siguiente proposición:

"Conviene que los empresarios e industriales apliquen sistemas que permitan la participación de los obreros en los beneficios del capital y en la gestión de las empresas". Esta proposición figura en las declaraciones del Congreso.-

En la sección sexta, presidida por el Ingeniero Alejandro Bunge, se dió entrada a un estudio presentado por el Departamento de Estadística de Méjico. Se resolvió, con la base del mismo, que la participación en los beneficios podía revestir dos formas básicas:

- a) Pactándola de antemano en los contratos de trabajo;
- b) Asociando a los asalariados y que éstos deban participar en las pérdidas⁽¹⁾, a cuyo efecto se llevaría una cuenta especial de ellos, que se saldaría con un porcentaje de las utilidades de la empresa, porcentaje éste que sería fijado previamente en el contrato entre patrono y obreros.-

(1) Esto constituye una verdadera novedad, dentro del régimen de la participación en los beneficios.-

b) Antecedentes experimentales

48) Antecedentes indirectos.-

En realidad, la experiencia nacional en materia de accionariado obrero y participación en los beneficios ha sido escasa y, en general, más o menos recientes son los casos de aplicación práctica de estos sistemas.-

No obstante, existen viejas instituciones que han llegado a ser consideradas como antecedentes para nuestro estudio.-

Garbarini Islas⁽¹⁾, por ejemplo, cita a las misiones jesuíticas como comprendidas en los antecedentes del sistema, toda vez que constituyen ellas un buen ejemplo de cooperación organizada. Se reconocían en las misiones la propiedad individual sobre las cosas muebles, en forma absoluta, y sobre los inmuebles, en forma sui géneris, teniendo esta última algunos caracteres del usufructo. Quizá el poco valor de la tierra era el motivo de esta característica de la propiedad inmueble. Existía, además, el "tupambaé", campo que trabajaban todos, y cuyo producto se destinaba a socorrer enfermos e indigentes, construir edificios públicos, etc.-

El mismo autor considera a la aparcería o medianería (muy generalizada en tiempos de la colonia), como relacionada con nuestro estudio. Recordemos que la aparcería no es más que un arriendo en el cual la renta del suelo es pagada al propietario, no en dinero, sino en especie, por una parte sobre la cosecha y, por consiguiente, varía con la cosecha misma.-

Resulta, sin embargo, difícil hacer encajar la aparcería dentro del sistema en estudio, dado que a) se trata de una participación en el producto bruto y no en el producto neto; y b), esta participación es pagada por el obrero al patrón, y no por éste a aquél, como sucede con la participación en los beneficios.-

(1) Garbarini Islas, Guillermo.- Op.Citado.-

Por razones obvias, tampoco las misiones pueden considerarse antecedente de la participación en los beneficios, aunque sí pueden serlo de las cooperativas.-

Existen, sin embargo, casos más concretos y directos de antecedentes prácticos, como los que pasamos a enumerar.-

49) Casa Escasany.--

Esta conocida sociedad anónima, que se dedica al ramo de joyería y relojería, desde su fundación, en el año 1909, estableció en sus estatutos que las acciones de la misma sólo podrían ser suscriptas por personas que formaran parte del personal. Los actuales estatutos mantienen esta disposición en su artículo sexto.-

Se establece además que las acciones sólo podrán ser transferidas a otros empleados de la casa, por el valor nominal más los intereses corridos desde la fecha del último balance anterior, hasta la fecha de cesión. Previa a la transferencia, debe existir una autorización del directorio.-

Cuando un empleado se retira de la empresa, debe devolver sus acciones, pues cesa en ese momento su carácter de accionista. El directorio rescata esos títulos por el valor nominal, más un interés por el tiempo transcurrido desde el último balance, que es del 10% cuando el retiro del empleado se produce sin causa, y del 5%, si se debe a mala conducta.-

La forma de repartición de utilidades que establecen los estatutos es la siguiente: 1% para subsidios al personal; 11% para gratificaciones; 20% para el directorio; y 60% para los accionistas. Con el fondo de gratificaciones, generalmente el personal adquiere acciones.-

Como se ve, se trata de un régimen de accionariado por medio de la participación en los beneficios, aunque el empleado puede comprar sus acciones con fondos propios, si lo desea.-

Belaunde⁽¹⁾ informa lo siguiente con respecto a esta empresa: Las gratificaciones repartidas en el ejercicio 1946/1947 ascendieron a m\$ñ 150.000.--, que representaban el 3% del capital. Las utilidades del mismo ejercicio fueron de m\$ñ 2.565.034.--, equivalentes al 33% del capital y reservas. A los accionistas se les distribuyó un dividendo del 22%.--

El capital de la sociedad es de cinco millones de pesos, de los cuales pertenecen al personal un millón setecientos mil, o sea más de la tercera parte, siendo el resto propiedad de la familia Escasany. Las acciones del personal se hallan distribuidas entre cerca de la mitad del mismo.--

50) Casa Muñoz (Comercios Argentinos, S.A.)

Los estatutos de esta empresa fijan el capital de la misma en m\$ñ 16.000.000.--, de los cuales el artículo tercero dispone que será la cuarta parte (cuatro millones de pesos) en acciones preferidas de cien pesos cada una. Con respecto a estas últimas acciones, establece el artículo 19° que "serán emitidas por el Directorio General en el tiempo y forma que estime conveniente... debiendo colocar esta emisión con preferencia entre el personal de la sociedad que él tenga por conveniente".--

Para facilitar el cumplimiento de estas disposiciones el Directorio reparte gratificaciones anualmente entre el personal con más de dos años de antigüedad, desde 1942. Las gratificaciones varían de conformidad con los siguientes factores: sueldo, antigüedad, conducta, méritos y asistencia. Se invita luego a los empleados a adquirir, con los fondos de las gratificaciones, las acciones a ellos destinadas.--

Estas acciones gozan de un dividendo no inferior al 7% anual, son al portador, y tienen en las asambleas los mismos derechos que las acciones ordinarias.

(1) Belaunde, César H.- "Accionariado del trabajo mediante la participación en los beneficios" (Monografía para el concurso de profesor adjunto de Política Social, Fac.C.Económicas).-- Bs.As., 1947.--

Dejando las acciones en depósito, la casa otorga préstamos a los dueños de las mismas, hasta el importe total de ellas.-

Los empleados, al dejar la casa, son libres de continuar con la propiedad de las acciones o venderlas a la casa. Esto es realmente excepcional: raramente, en los casos de aplicación práctica de accionariado, se permite al ex-empleado seguir siendo accionista; generalmente el carácter de tal casa con el empleo.

En caso de liquidación, son abonadas en primer término las acciones ordinarias, luego las preferidas, y, si existe algún sobrante, éste es distribuido a pro rata entre unas y otras.-

Casi todos los empleados y obreros de la casa son actualmente accionistas, teniendo en su poder alrededor de la tercera parte del capital total de la empresa.-

En el ejercicio cerrado en 1946 las utilidades ascendieron a un millón ochocientos mil pesos, que representaban el 15,8% del capital y reservas. Los accionistas recibieron un dividendo del 8%, tanto los ordinarios como los preferidos.-

51) Empresa Mixta Telefónica Argentina (E.M.T.A.)

A fines de 1946 se aprobaron los estatutos de esta entidad, hoy convertida en Teléfonos del Estado, por la nacionalización del capital privado que en la misma participaba.-

Aquellos estatutos contenían disposiciones acerca de la participación del personal en los beneficios, en la propiedad de las acciones, y en la administración de la empresa. El artículo 35, por ejemplo, establecía que en el directorio habría dos representantes del personal. El artículo 12, inciso a), disponía que los empleados y obreros tendrían preferencia sobre otras personas para la suscripción de acciones.-

Se preveía, además, la organización, por parte del directorio, de una Caja Mutual del Personal, que tendría fines de asistencia y mutualidad social y ten

dría a su cargo la financiación de la compra de acciones. El directorio estaba obligado a ofrecer a la Caja el 25% de cada emisión de acciones.-

El artículo 61 de los estatutos citados preveía la siguiente distribución de las utilidades anuales:

a) 5% para la constitución del Fondo de Reserva Legal, según las disposiciones pertinentes del Código de Comercio, es decir, hasta alcanzar el 10% del Capital.-

b) El pago de dividendo a las acciones ordinarias.

c) Cuando el dividendo de las acciones ordinarias excediera del 4,5% anual, el excedente se distribuiría en la siguiente forma: 49% a la Caja Mutual del Personal; 2% a distribuir entre el Directorio, Síndico y Gerente General, en proporción a sus remuneraciones; el resto para aumentar el dividendo de las acciones ordinarias.-

Es de hacer notar que, si bien el beneficio acordado a las acciones ordinarias era bajo, el gobierno, por otra parte, garantizaba a las mismas un mínimo del 4% anual, lo cual eliminaba el factor riesgo para los inversores.-

52) Viuda de Canale e hijos.-

No se consideró necesario, en este caso, la gestión conjunta de patronos y obreros.-

Sin embargo, al constiuirse la sociedad, se emitieron un número determinado de acciones liberadas, que fueron entregadas en propiedad a empleados y capataces antiguos, es decir que trabajaban hacia tiempo en la casa, antes de la formación de la sociedad anónima.-

Estas acciones así entregadas, gozan de todos los derechos de las acciones ordinarias.-

53) La Superiora, S.A.-

En el deseo de interesar a su personal en la marcha del negocio, esta casa decidió en 1921 crear un consejo consultivo del personal, y comenzar la emisión

de acciones de participación para el mismo.-

El Consejo Consultivo del Personal fué creado por resolución del Directorio del 1° de mayo del año citado.- Tenía las siguientes funciones:

1) Crear un vínculo entre directores y personal de la empresa.-

2) Intervenir en las divergencias que se suscitaren, propendiendo al mejoramiento de las relaciones entre patronos y obreros, y de éstos entre sí.-

3) Cooperar, en la medida de sus fuerzas, en el engrandecimiento del negocio.-

4) Propender al ahorro y al mutualismo entre el personal.-

5) Fomentar los deportes.-

6) Crear y mantener cursos de adiestramiento para el personal.-

Este Consejo estaba formado por trece miembros, de los cuales debían ser cinco encargados de sucursales con no menos de un año de antigüedad y poseedores de acciones de participación; 3 mozos de sucursal, con seis meses de antigüedad y poseedores de acciones; un empleado (obrero) del depósito central con iguales condiciones que los mozos de sucursales; un empleado de oficina, con iguales condiciones que los encargados de sucursales; dos propietarios de casas de venta de productos de la casa, con dos años de antigüedad y poseedores de acciones; y un empleado de inspección de sucursales, con las condiciones de los encargados de éstas. Los miembros del Consejo Consultivo del Personal eran elegidos por asamblea de los empleados y obreros con más de un mes de antigüedad, por mayoría absoluta de votos. Esta asamblea del personal podía deponer a sus mandatarios. El Consejo se reunía una vez al mes, con la presencia de un representante del directorio. Cada tres meses se llevaba a cabo una asamblea del personal para aprobar o desaprobar la gestión del Consejo.-

En los primeros años el consejo funcionó más o menos regularmente, pero luego fué decayendo su actividad, hasta desaparecer totalmente.-

Distinta suerte corrió la iniciativa referente a las acciones de participación para el personal, que se vió coronada por el éxito en forma completa.-

Se previno en los estatutos, a estos efectos, que de los diez millones de pesos que constituían el capital autorizado, dos millones serían en acciones de participación de cien pesos moneda nacional cada una, correspondientes a las series E y F ya emitidas y a las series G y H, "... para los accionistas que se denominen colaboradores". Por otra parte, en el artículo 15 de dichos estatutos se consideran colaboradores a los empleados y obreros del establecimiento; a los comerciantes que expendan exclusivamente productos "La Superiora", así como a los distribuidores y corredores; a los empresarios de fraccionamiento, proveedores de uva, elaboradores y trasladistas de vino.-

Estas acciones tienen características diferenciales, con respecto a las ordinarias. En efecto, son nominativas, gozan de un interés no inferior al 6% anual acumulativo, y sus dueños podrán asistir a las asambleas, pero no tendrán voz ni voto en ellas. Tampoco podrán ser directores, y quedan sus acciones excluidas de toda participación en la distribución de reservas o distribuciones extraordinarias, si las hubiere, según lo estatuye el artículo 52.-

Además de la gratificación que anualmente se otorga para recompensar a los empleados meritorios, a discreción absoluta del directorio, los empleados y obreros podrán invertir para la adquisición de acciones hasta la cuarta parte de sus remuneraciones mensuales. La gratificación antes citada es del 7% de los beneficios líquidos, y se otorga en efectivo o en acciones.-

Como es común, el accionista de esta clase deja de ser tal cuando cese su carácter de colaborador de la casa, debiendo, en tal caso, devolver su título al directorio, el cual abonará el valor nominal del mismo más un interés del 6% anual por el tiempo transcurrido del respectivo ejercicio. Si el cese es en el car-

go se debe a fallecimiento, las acciones participarán en el beneficio que determine el directorio a fin de ejercicio, y deben ser devueltas al valor nominal por los derechohabientes del colaborador desaparecido. El accionista está autorizado a solicitar del directorio, en cualquier momento, el reembolso a la par de sus acciones. Las acciones de colaboradores rescatadas por cualquier causa, serán nuevamente colocadas entre los colaboradores, por su valor nominal.-

A la fecha del 30 de junio de 1946 habíanse suscripto e integrado 5.583 acciones de colaboradores, que representaban algo más de la quinta parte del capital social realizado. El ejercicio cerrado en esa fecha, que fué sólo de seis meses, arrojó utilidades que representaban el 18% del capital y reservas. Se repartió un dividendo del 12%, y gratificaciones por \$ 62.409.-

54) Compañía Alemana Transatlántica de Electricidad.-

En esta casa se adoptó, en febrero de 1919, el "Reglamento de la representación obrera ante la dirección".-

Esta iniciativa tenía por objeto conservar la armonía dentro de la empresa, y llevar al conocimiento de la dirección los deseos y propuestas del personal en cuanto al servicio y las condiciones de trabajo.- Las quejas del personal no podían ser individuales.-

A tales efectos, cada repartición debía nombrar un representante, y cada representante tener un suplente. Estos eran elegidos por voto directo y secreto de los mayores de edad con más de un año de antigüedad en la casa. Para ser electo, las condiciones de antigüedad eran de dos años, y se exigía supiera leer y escribir. La empresa se reservaba el derecho de modificar o anular el sistema, si su funcionamiento no resultaba conveniente.-

55) S.A. Thompson Muebles Lda.-

En el Boletín de la Asociación del Trabajo del

20 de junio de 1920, número 10, página 13, se describe el ensayo llevado a cabo en la casa Thompson.-

Sostenían los directores de esta empresa que el interés obrero es factor importantísimo de la producción y de la pacificación obrera. Por esto se formó en la casa una sociedad de operarios llamada "Los centuriones de Thompson", sistema que tiende a asegurar la estabilidad de una parte del personal (cien operarios, incluyendo capataces), con ciertos beneficios pecuniarios, a cambio de algunas condiciones.-

En los estatutos se prevé la creación de una fraternidad formada por representantes de todas las secciones, en un número proporcional a la importancia de cada una. Los fines de esta asociación consisten en dividir entre los centuriones en igualdad de condiciones los importes que les serán entregados mensualmente, calculados por la S.A., en base al valor del costo de la venta. Los centuriones se obligan a 1) proponer sistemas de reducción de los costos; 2) no propender, mantener ni intervenir en huelgas; 3) cuidar de la disciplina interna del taller; 4) velar porque asociados y no asociados cumplan con su deber; 5) respetar y hacer respetar los reglamentos internos.-

Las vacantes que se producen entre los centuriones, son llenadas por ellos mismos, por mayoría absoluta de votos.-

Las primas se depositan en un banco, y el obrero que se retira de la empresa, pierde el derecho a los beneficios acumulados, si los hubiera; con esto último se tiende a lograr una mayor estabilidad del personal.-

A los centuriones se les atribuye el derecho de asistir a las asambleas, con voz y voto, y presentar proyectos para facilitar, ampliar o mejorar los beneficios de la empresa.-

De su seno, los integrantes de la asociación, eligen una comisión directiva, con un año de duración en sus funciones. Se prevé que, en caso de disolución

los fondos se reparten por partes iguales entre los socios activos en aquel tiempo.-

El boletín citado informa que, en diez meses de experiencia, se habían observado buenos resultados.-

56) Casa Polledo.-

En el año 1908, con un capital de un millón de pesos, esta entidad efectuó ventas por un total de m\$ 7.800.000.- En 1917, con un capital de sólo un millón quinientos mil pesos (un cincuenta por ciento mayor), se vendió por un valor de m\$ 53.200.000.- (casi el 700% de las ventas de 1908).-

El señor Casimiro Polledo explica que el origen de esta desproporción es el mayor interés que demuestran los empleados, debido al método de asociación adoptado: los mejores empleados ingresan como socios en la empresa; existen premios para todos los buenos colaboradores, pero no intervención en las pérdidas, si éstas existieran.-

Los balances de la casa lo confecciona el mismo personal interesado en sus resultados.-

El personal propone mejoras y reformas, que son escuchadas por los directores.-

Las primas y participaciones son entregadas en forma inmediata, y no diferidas.-

57) Ferrocarril Pacífico.-

El ex Ferrocarril Pacífico, hoy Ferrocarril Nacional General San Martín, en febrero de 1921, reconociendo las ventajas de las conferencias entre la empresa y los representantes del personal, creó consejos de distrito y consejos generales, compuestos de miembros elegidos por los empleados de entre ellos, y representantes de la empresa.-

El plan adoptado fué un sistema de conferencias permanentes para atender las quejas y aspiraciones del personal.-

Se creaban Consejos divisionales y Consejos Generales en Buenos Aires. En cada división, tantos conse-

jos como categorías de empleados. Las condiciones eran seis meses de antigüedad y estar comprendido en la ley de jubilaciones.-

Los consejos divisionales funcionarían por convocatoria de los representantes de la empresa, previo pedido por escrito. Los asuntos a tratar serían: reclamos o quejas que no se hubieran solucionado, y que no se refirieran a medidas que afecten un interés individual, y reclamaciones por interpretación y aplicación de los reglamentos de trabajo.-

Cada seis meses, el gerente de tráfico llamaría a los representantes de cada categoría y división, para efectuar reunión en Buenos Aires. En este Consejo General se tratarían cuestiones colectivas (condiciones de trabajo, salarios, etc.), y cuestiones llevadas al consejo divisional que, a juicio de los representantes de la empresa, correspondía ser tratadas por el Consejo General.-

58) Casa Gath y Chaves.-

En 1921 se crearon aquí los Consejos de Personal. Resultaban ser de la competencia de los mismos, según su carta orgánica, las siguientes cuestiones:

- 1) Estudiar los problemas que interesen al personal sin jerarquía.-
- 2) Propender al mejoramiento moral y material del personal.-
- 3) Estimular el ahorro y el mutualismo.-
- 4) Mantener y estrechar relaciones de cordialidad.-
- 5) Fomentar la disciplina, el orden y el compañerismo.-
- 6) Estudiar y sugerir medidas que tiendan al perfeccionamiento de los sistemas de trabajo.-
- 7) Crear cursos de perfeccionamiento y adiestramiento en los distintos servicios.-
- 8) Fomentar los deportes y ejercicios.-

El Consejo se formaba por nueve miembros titulares y cinco suplentes, elegidos por voto universal y

secreto del personal. Las condiciones de los candidatos eran 25 años de edad y 3 de servicios.-

El Consejo debía sesionar lo que su presidente considerara necesario, pero no menos de una vez al mes. De las sesiones se levantaría un acta, copia de la cual pasaría a la dirección.-

En su respuesta a la encuesta organizada por la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, citada más arriba, la Inspección General de Justicia informa que el artículo 134 de los estatutos de "South American Stores Gath y Chaves Limited" faculta al Directorio para acordar hasta el 9% de las utilidades a los habilitados de los distintos departamentos, y un 2% para ayuda y auxilio de los empleados.-

En la casa Harrod's se implantó, contemporáneamente, un sistema similar al de Gath y Chaves, en lo referente a los Consejos de Personal.-

59) S.A. The Standard.-

Esta fábrica de dulces y conservas, contando con quinientos obreros, decidió ordenar en sus estatutos la siguiente repartición de utilidades netas: 10% para fondo de reserva, hasta alcanzar el 25% del capital; 2% para el presidente; 2% para el síndico; 6% para el directorio; 7% para los accionistas, sobre el capital, hasta donde alcanzase; si luego de este reparto existe un remanente, éste se repartiría de la siguiente manera: 50% para los accionistas, y el resto al gerente, empleados y operarios en proporción a los sueldos, con la única condición de que hubieran trabajado para la casa durante todo el ejercicio en el cual las utilidades se devengaron.-

Se establece en forma expresa que los empleados y obreros no tienen derecho a iniciar demandas por cuestiones emergentes de este reparto gracioso.-

60) Bermolen Hermanos.-

No se trata aquí de un caso práctico de aplica-

ción, sino de un interesante antecedente de aspiraciones obreras en nuestro país, en cuanto a control de la producción que, desgraciadamente, parece ser único, y tuvo muy mal fin.-

El caso comenzó en la casa nombrada (una fábrica de calzado) el 2 de octubre de 1920, con una huelga, y terminó el 15 de marzo de 1921, con todos los obreros reemplazados.-

El pliego de condiciones de los obreros pedía la formación de un Consejo de Obreros. Este asumiría la dirección técnica de la fábrica, obrando según los principios sustentados por el respectivo sindicato. Las reclamaciones de los industriales debían dirigirse directamente a dicho Consejo. No existirían capataces ni habilitados, y todo el personal debía estar sindicado. El consejo estaría formado por nueve miembros, que durarían seis meses en sus funciones y serían renovables por mitades, cada tres meses, en asambleas de los obreros. Debía ser consultado para la dirección del trabajo, y debía dar cuenta a la asamblea de su gestión.-

El Consejo debía reunirse no menos de una vez por semana, y entre sus atribuciones se contarían la consideración de las condiciones de trabajo y estabilidad de los obreros. Estaba facultado para separar a éstos de sus cargos, dándoles quince días para defenderse ante el sindicato. Podría, asimismo, tomar obreros, cuando lo considerara conveniente.-

Los obreros podrían dirigirse a los patronos, por cuestiones personales, dando cuenta de la entrevista, en forma previa, al Consejo.-

61) Francisco Ferreira, S.A.

Esta empresa, dedicada al ramo de construcciones de obras sanitarias, realizó su asamblea de constitución y aprobó sus estatutos en agosto de 1952.-

En estos últimos, se preve la emisión de acciones por valor de quinientos mil pesos (el capital autorizado es de seis millones de pesos), llamadas accio

nes de cooperación, con las características siguientes: serán nominativas; sólo podrán ser suscriptas por personal de la casa; en caso de retiro, deben ser devueltas al directorio, que las rescatará a la par más el interés correspondiente por el tiempo transcurrido desde el último balance; lo mismo sucedería en caso de fallecimiento; no pueden ser transferidas sino a otra persona vinculada a la empresa, previa autorización del directorio.-

Se faculta al directorio, además, a disponer de una parte de las utilidades anuales para gratificar a los empleados u obreros que se hubieren destacado en el ejercicio de sus funciones, pudiendo destinarse esa gratificación a la liberación de acciones de cooperación.-

La experiencia argentina, en fin, resulta ser bastante pobre, en lo referente a participación en los beneficios y en la gestión de las empresas, y más aun en lo concerniente al accionariado del trabajo, del cual hemos visto sólo cinco casos (Casa Escasany, La Superiora, S.A., Casa Muñoz, E.M.T.A. y Francisco Ferrreira y Cía., S.A.).-

Sin embargo, proporcionalmente, ya se vio que la experiencia mundial no es mayor.-

o) Antecedentes Legislativos

62) Proyecto de Ley Nacional del Trabajo.-

Siendo Ministro del Interior del General Roca, Joaquín V. González presentó un proyecto de Ley Nacional del Trabajo, que no fué aprobado.-

En el mismo asomaba el principio de la participación en los beneficios, sin definirse en forma completa.-

Más tarde, González ratifica esta tendencia, en el artículo antes mencionado aparecido en el periódico "La Nación", donde sostiene que la participación en los beneficios será acaso la forma más segura de

llegar sin violencias a la eliminación del agente intermediario entre el obrero y el patrón.-

63) Proyecto de Código Nacional del Trabajo.-

En el año 1931, el Dr. Carlos Saavedra Lamas presentó a su vez un proyecto de Código Nacional del Trabajo, que corrió la misma suerte que el anterior proyecto de J.V. González.-

En él se preveía la participación en las utilidades de la empresa, por parte de los obreros y empleados, con carácter voluntario.-

64) Proyecto Rozas.-

El 1° de junio de 1920, el Diputado Nacional Ricardo Pereyra Rozas presentó un proyecto de ley sobre sociedades a participación obrera, inspirado en la ley francesa de 1917. En el diario de sesiones de esa fecha se puede leer que, fundamento su proyecto, el señor diputado decía: "La igualdad ante la ley no es más que una metáfora. El hombre no es libre porque la ley lo declare, si no se siente y se sabe, él mismo, libre ante la ley. La aptitud implica el órgano. ¿De qué serviría la retina sin la luz, y la tierra sin el riego? Pero, ¿de qué serviría la luz sin retina para herir, y el riego sin tierras donde caer?".-

El proyecto decía:

TITULO I

Capítulo I

Art.1°.- Seis meses después de la promulgación de la presente ley, todo establecimiento comercial o industrial podrá transformarse en sociedad a participación obrera y ésta, como las nuevas que se formen se sujetarán a las disposiciones de los artículos siguientes.-

Art.2°.- Las sociedades que enumera el Código de Comercio en los artículos 285, 286 y 287, y que se coloquen bajo el régimen de esta ley, deberán adaptar el ejercicio de sus operaciones en el país a las disposiciones en ella consignadas, para gozar de sus be-

**Capítulo II.- Sociedades Anónimas.-
neficios.-**

Art.3°.- Las sociedades anónimas que se coloquen bajo el régimen de esta ley se denominarán: sociedades anónimas a participación obrera. El participante será la colectividad de obreros y empleados de ambos sexos, constituidos en sociedad cooperativa de trabajo.-

Art.4°.- Esta sociedad cooperativa de trabajo comprenderá a todos los socios de trabajo un año después de ingresados a la sociedad anónima a participación obrera. Los menores de 18 años será representados por sus padres o tutores. Los mayores de 18 años y menores de 22 años no necesitará autorización paternal, tutorial o judicial para formar parte de ella. El hecho de separarse de la sociedad anónima a participación obrera trae aparejada la pérdida de todos los derechos en la cooperativa de trabajo, salvo lo establecido en el artículo 18°.-

Art.5°.- Los estatutos de la sociedad cooperativa de trabajo expresarán, obligatoria y no exclusivamente:

- 1°.- Su denominación.-
- 2°.- Lugar de domicilio.-
- 3°.- Objeto.-
- 4°.- Organización de su dirección.-
- 5°.- Gestión de los bienes y empleo de los fondos.-
- 6°.- Monto de la cuota de ingreso, si la hubiera.-
- 7°.- Procedimiento a seguir en caso de modificación o revisión de los estatutos, fusión o disolución de la sociedad.-
- 8°.- que la dirección no podrá confiarse más que a los socios de trabajo, argentinos o extranjeros que no tengan menos de cuatro años de residencia en la República, que serán elegidos por las dos terceras partes de la asamblea, que el mandato durará dos años y que son reelegibles, no pudiendo tener menos de 22 años de edad.-

9°.- Que en las asambleas todos tienen voto por igual.-

10°.- Que en las mismas condiciones serán elegidos los representantes o mandatarios ante la asamblea general y el directorio de la sociedad anónima a participación obrera.-

Art.6°.- Como requisito previo a la constitución definitiva de la sociedad cooperativa de trabajo, deberá presentarse al Poder Ejecutivo Nacional o Provincial, una copia de los estatutos a los efectos de su aprobación, que será dada sin trámite oneroso alguno.-

Art.7°.- Las acciones de la sociedad anónima a participación obrera se compondrán:

1°.- De acciones de capital.-

2°.- De las acciones de trabajo.-

Art.8°.- Las acciones de trabajo son de propiedad de la colectividad de socios de trabajo, obreros y empleados de ambos sexos, constituidos en sociedad cooperativa de trabajo. En ningún caso podrán ser atribuidas individualmente. Son inalienables e inscriptas a nombre de la sociedad cooperativa 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.-

Art.10°.- En las asambleas generales de la sociedad anónima a participación obrera, la sociedad cooperativa de trabajo será representada por los mandatarios que elija de su seno, en la forma establecida en sus estatutos. El valor del voto de estos representantes, cualquiera que sea el número fijado, como el número de representantes que concurra, será siempre el que represente el monto total de las acciones de trabajo.-

Art.11 .- Las asambleas generales de la sociedad anónima a participación obrera, estarán constituidas por delegados del capital, de la sociedad coope-

rativa de trabajo; su número será fijado por los estatutos de aquéllas, no pudiendo ser, en ningún caso, menor de diez. El valor del voto de las acciones del trabajo, estará en proporción al monto de las acciones de capital representadas en la asamblea.-

Art.12°.- En el directorio de la sociedad anónima a participación obrera, deberá estar representada la sociedad cooperativa de trabajo. El número de sus representantes en el directorio, guardará con el número de representantes del capital, la misma relación que haya entre las acciones del capital y las acciones del trabajo. Serán elegidos por la asamblea general de la sociedad cooperativa de trabajo y durarán en sus funciones el mismo tiempo que los demás directores.-

Art.13°.- Las asambleas generales de la sociedad anónima a participación obrera, no podrá deliberar, válidamente, a los efectos de prolongar la duración de la sociedad, disolverla antes de su término, fusionarla con otras sociedades, reducir, aumentar o reintegrar el capital, cambiar el objeto de la sociedad y toda otra modificación de acto constitutivo, si las acciones del capital no estuvieran representadas en sus tres cuartas partes.-

Art.14°.- Las decisiones de la asamblea general de la sociedad anónima a participación obrera que importen modificaciones al derecho a las acciones de trabajo o a la estabilidad de los socios de trabajo serán válidas, únicamente, con la ratificación de la asamblea general de la sociedad cooperativa de trabajo.-

Art.15°.- Previamente 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 al 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.-

Art.16°.- La suma correspondiente a los dividendos de la sociedad cooperativa de trabajo, será dividida en dos partes iguales; la primera se repartirá entre los socios de trabajo en proporción al salario de cada uno y la otra en proporción a los años de trabajo.-

Art.17°.- En caso de disolución de la sociedad anónima a participación obrera, el activo social no se repartirá sino después de la amortización íntegra de las acciones de capital. El resto será dividido entre las acciones de capital y trabajo en la misma forma prescripta en el artículo 15. La parte correspondiente a las acciones de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.-

Art.18°.- Los socios de trabajo que se hubieren retirado de la sociedad cooperativa de trabajo por razones de enfermedad o de vejez, gozarán de los mismos beneficios en caso de disolución de la sociedad, siempre que hubieren trabajado durante cinco años o la mitad del tiempo de funcionamiento de la sociedad, si hubiese sido menor de diez años, a condición de que no haya pasado más de cinco años desde su retiro.-

Capítulo III.- Sociedades Colectivas.-

Art.19°.- Todas las sociedades colectivas que se coloquen bajo el régimen de esta ley y que tengan como minimum un capital de mñn 20.000.-, podrán convertirse en sociedades en comandita a participación obrera.-

Art.20°.- El contrato de sociedad deberá fijar la parte de capital, que nunca será menor del 40%, que un año después de su constitución se convertirá en cuenta comandita.-

Art.21°.- Esta cuenta comandita será de propiedad de los socios de trabajo, si fueran menos de diez, o de la sociedad cooperativa de trabajo, si fueran más de diez, y tiene el mismo alcance que en la sociedad anónima a participación obrera tiene la sociedad cooperativa de trabajo sobre las acciones de trabajo.-

Art.22°.- Cuando el comanditario sea sociedad

cooperativa de trabajo, se regirá internamente conforme a lo reglamentado en el capítulo 2°; y en sus relaciones con el socio o socios capitalistas no podrá apartarse de lo establecido por el código de comercio para el socio comanditario.-

Art.23°.- Para la distribución de dividendos, como para la de capital, en caso de disolución de la sociedad, se seguirá el mismo procedimiento establecido para las sociedades cooperativas de trabajo en las sociedades anónimas a participación obrera.-

Capítulo IV.- Sociedades en comandita.-

Art.24°.- Toda sociedad en comandita que se coloque bajo el régimen de esta ley y que tenga como minimum un capital de m\$ñ 20.000.-, podrá convertirse en sociedad en comandita a participación obrera, incorporando a ella un nuevo comanditario en las mismas condiciones, derechos y deberes establecidos en el capítulo 3°.-

Capítulo V.- Otros establecimientos comerciales e industriales.-

Art.25°.- Todo otro propietario de establecimiento comercial o industrial que se coloque bajo el régimen de esta ley y que tenga como minimum un capital de m\$ñ 20.000.-, podrá convertir la firma en sociedad comandita a participación obrera. El comanditario será el socio, socios o sociedad cooperativa de trabajo, en las mismas condiciones, derechos y deberes establecidos en los capítulos 3° y 4°.-

TITULO II

Capítulo I.-

Art.26°.- A toda sociedad cooperativa de trabajo se le acordará personería jurídica, obligatoriamente, siempre que se ajuste a los requisitos de esta ley y el número de socios de trabajo no se a menor de diez.-

Art.27°.- Las mujeres que sean socios de trabajo gozarán de 45 días de licencia antes y después del alumbramiento, sin que ello importe pérdida de ninguno de sus derechos: salarios, dividendos, antigüedad,

estabilidad, etc., fijados en esta ley.-

Art.28º.- Los establecimientos comerciales e industriales darán a las mujeres socios de trabajo, facilidades para amamantar a sus hijos una vez reincorporadas al trabajo.-

Art.29º.- Las sociedades que se formen de acuerdo con esta ley, gozarán de los siguientes beneficios:

1º.- Exención de todo impuesto a su constitución y aumento de capital en la parte correspondiente al monto de las acciones de trabajo o de la cuenta comandita y del 50% sobre el resto del capital durante el término de 5 años.-

2º.- De un 10% de rebaja sobre la cantidad a pagar en concepto de impuesto a la renta durante 4 años.-

3º.- De un 15% de rebaja en toda patente.-

4º.- En igualdad de condiciones, el Poder Ejecutivo las preferirá para toda licitación en que tomen parte.-

Art.30º.- El Poder Ejecutivo, en cada caso particular, propondrá leyes de estímulo y protección a las empresas comerciales o industriales que funcionen bajo el régimen de esta ley.-

Art.31º.- En los casos que no estén especialmente regidos por la presente ley se aplicarán las disposiciones del Código de Comercio.-

Art.32º.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.-

Como se ve, no es más que una reproducción de la ley francesa de 1917, ampliada a las sociedades colectivas y en comandita. Garbarini Islas critica precisamente este empeño de implantar en el país instituciones extranjeras.-

De cualquier modo, el proyecto no tuvo apoyo parlamentario; y es difícil que, de aprobarse, hubiera tenido más éxito que en Francia.-

65) Proyecto Cafferata.-

En base a un proyecto presentado el 24 de mayo de

1921 por el Diputado Nacional Juan F. Cafferata, se autorizó a la presidencia de la cámara a 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".-

Los resultados de esta encuesta fueron los ya vistos más arriba, en virtud de lo cual la comisión parlamentaria no desarrolló más actividades luego de la publicación de las respuestas.-

66) Proyecto de la Confederación General de Empleados de Comercio.-

Este proyecto era, originariamente, parte integrante de lo que luego fué el Decreto Ley 33.302/45. En lugar de él se incluyó en el título IV de dicho decreto, el sueldo anual complementario.-

Constituía una medida especial de redistribución de los beneficios obtenidos por las empresas agrarias, comerciales o industriales.-

Era un sistema obligatorio, que establecía remuneraciones mixtas: en efectivo y en servicios (turismo social). Las prestaciones en servicios tendrían lugar desde 1946 hasta 1950 inclusive; luego, todo sería en efectivo.-

El empleador tendría opción de efectuar las reparticiones en forma individual o general. Si optaba por la primera forma, debían intervenir en ellas todos los obreros, determinándose el quantum en base a los salarios; el pago sería en efectivo y personalmente, dentro de los 90 días de cerrado el ejercicio comercial. La distribución debía ser aprobada por el Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por el mismo Decreto Ley, y fiscalizada por un funcionario del mismo. El quantum a repartir no debía exceder del cincuenta por ciento de los salarios ganados en el ejercicio.-

En caso de optar por la repartición en forma general, los empleadores debían depositar a la orden del Instituto nombrado, dentro de los 60 días de cerrado el ejercicio, los siguientes porcentos:

año 1946: 10%

año 1947: 10%

año 1948: 12%

año 1949: 15%

año 1950: 17%

A partir de 1951, debería depositarse el 22,5%. Eligiendo la forma de repartición directa o individual, a partir de este último año se entregaría el 15% de las utilidades netas a los asalariados, y el 7,5% restante al Instituto. También a la orden de éste debían depositarse, complementariamente, los excedentes del 50% de los salarios. Se descontaría a los trabajadores, en favor del Instituto, además, el 5% del 15% distribuido. El Instituto dedicaría al fomento del turismo social el 2,5% de lo recaudado.-

La utilidad a considerar para la aplicación de los porcentos antedichos sería la que surgiera de los balances, ajustados a la ley del impuesto a los réditos, con las siguientes modificaciones: podría deducirse hasta el 8% de la utilidad para retribuir al directorio y al síndico de las sociedades anónimas, y el 1% para remuneración y honorarios para miembros del directorio que actuaran en el extranjero; quedan exentos de consideración las utilidades o los quebrantos provenientes de inversiones en otras empresas, los beneficios provenientes del trabajo personal, los obtenidos por el ejercicio de profesiones liberales y por los auxiliares del comercio. Queda exenta también la explotación de la ganadería, agricultura y afines si 1) el propietario explota personalmente sus campos; 2) la valuación fiscal del campo no es mayor de \$ 30.000; 3) en caso de ser arrendatarios, la suma pagada por el arriendo no resulta ser mayor de \$ 3.000; a la valuación fiscal, en el caso del punto 2) se agregarán \$ 7.500 si el empleador es casado, y \$ 3.750 por cada

hijo a su cargo. Quedaban asimismo exentos al fisco, los concesionarios de servicios públicos, la renta de la locación de inmuebles, cuando resultara inferior al 4% del capital invertido, y las sociedades civiles que no persiguen fines de lucro. Se permitía la deducción de \$ 7.000 de las utilidades para el único dueño de una empresa, o igual cantidad para cada socio, en caso de tratarse de una sociedad, hasta un máximo de \$ 21.000. No se permiten las deducciones de las sumas pagadas o devengadas en concepto de impuesto a los réditos e impuesto a los beneficios extraordinarios, ni las pagadas por habilitaciones, gratificaciones o alguna otra forma de estímulo similar.-

El Instituto de las Remuneraciones ejercería un control sobre los costos y las ventas, para evitar traslación de la carga (adelante o atrás).-

El mismo Instituto repartiría las sumas recaudadas, una vez deducidas las cargas de su funcionamiento, entre los obreros que no participaran de reparticiones directas.-

Toro⁽¹⁾ realiza un interesante estudio acerca de los alcances económicos que el proyecto hubiera tenido, de haberse aprobado.-

Comienza considerando las rentas, para saber cuánto correspondería repartir.-

De la memoria publicada por la Dirección General Impositiva correspondiente al año 1945, se deduce que la renta correspondiente a las sociedades de personas ascendió en tal año a \$ 1.124.856.000, y la de las sociedades de capital a \$ 743.868.000 (incluyendo reservas repartidas), lo que hace un total de \$ 1.868.724.000. Para ajustar estas cantidades al proyecto en estudio, se deducen 59.509.000 correspondientes al 3% para remunerar directores y síndicos. El impuesto a los beneficios extraordinarios pagado asciende a \$ 57.637.000 (se rebaja a \$ 40.000.000, pues la cantidad anterior incluye rentas ajenas a la 3a. categoría). Se calcula en \$ 50.000.000 la cantidad deducible en concepto de no imponible para los integrantes de las

(1) Galache de Toro, Alberto.-"La participación en las utilidades en América y en la Argentina".- Tesis.- Buenos Aires, 1948.-

sociedades de personas o empresas individuales. Resulta, de esta manera:

Renta		1.868.724.000.-
Imp.Beneficios Extraord.		<u>40.000.000.-</u>
Total		1.908.724.000.-
Rem.Dir.y Síndicos	59.500.440.-	
Benef.no imposables	<u>50.000.000.-</u>	<u>109.509.440.-</u>
Neto a distribuir		<u>1.799.214.560.-</u>

En cuanto al número de participantes en el régimen, en la Revista de Economía Argentina del mes de enero de 1945, página 16, se publica un estudio del ingeniero Llorens, en el cual se manifiesta que el número de empleados sujetos al régimen del Decreto Ley 31.665/44 (Jubilaciones para el personal del Comercio), es de 1.226.000. Pero tomando sólo los empleados y obreros del comercio que trabajan en establecimientos cuyos réditos se incluyen en la renta del comercio y la industria de la memoria de la Dirección Impositiva citada, el número se reduce a 951.000.-

Por otra parte, el censo industrial de 1941 informa que asciende a 835.000 el número de empleados y obreros de la industria. Tomando ahora los índices que publica el Boletín de Actividad Industrial (publicación del Consejo Nacional de Estadística y Censos), se calcula para 1944 un total de 937.028 empleados y obreros de la industria.- Entre el comercio y la industria se tendrían pues 1.888.028 participantes en el régimen.-

Los sueldos pagados a los 951.000 empleados del comercio, según el trabajo citado de Llorens, alcanzaron a \$ 1.457.000.000. En la industria, según el censo citado, en 1941 se pagaron 1.220.522.000. Aplicando los índices que el boletín publica, se obtiene, para 1944, \$ 1.676.997.000. Los empleados y obreros del comercio y de la industria reunidos ganaron, pues, \$ 3.133.997.000.-

El total a ingresar, de acuerdo con las utilidades antes calculadas sería:

22,5% s/ \$ 1.799.214.560.-	\$ 404.823.276.-
-2,5% para turismo	<u>10.120.581,90</u>
Diferencia	\$ 394.702.694,10

los cuales, divididos entre los 1,888.028 asalariados, haría un cociente de m\$ 209,05 para cada uno (promedio).-

Considerando el total de sueldos pagados, se obtiene el siguiente por ciento:

$$\frac{394.702.694,10}{3.133.997.000} = 12,59\%$$

Como el proyecto establecía que el salario máximo a considerar sería de \$ 800 mensuales, la remuneración máxima resultaría: $800 \times 12 \times 0,1259 = 1.208,64.-$

Como se ha dicho, el proyecto no prosperó, y se estableció, en cambio, una remuneración fija equivalente al 8,33% (1/12) del salario ganado en el año, para todos los obreros y empleados del comercio y de la industria, incluyéndose, posteriormente, a los del fisco y provinciales.-

67) Proyecto del Plan de Gobierno 1947/1951 (Plan Quinquenal).-

En el Capítulo II del plan citado, dedicado a Obra Social, se incluye un proyecto de ley sobre accionariado obrero, precedido de una exposición de motivos, que, entre otras cosas, dice: "En la evolución de la economía a través de los tiempos y en lo que se refiere a las formas de retribución del trabajo, el sistema de salarios ha llenado una evidente necesidad y ha venido a representar un régimen de transición entre la esclavitud y otras formas que se divisan para el porvenir y que puede variar según las distintas escuelas y doctrinas. Mas la intervención de los trabajadores en el gobierno de la industria y su participación en los beneficios de la misma, se acentúa cada vez más, y ofrece una trayectoria clara".-

El proyecto dice:

Art.1°.- 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.-

Art.2°.- 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.-

Art.3°.- 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 substituyendo 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.-

Art.4°.- Las acciones de trabajo darán derecho al gobierno de la empresa en igual proporción que la que correspondiese a las acciones de capital.-

Art.5°.- 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.-

Art.6°.- Toda empresa que quiera implantar el régimen de accionariado obrero, deberá someter a la aprobación del Poder Ejecutivo el convenio colectivo o privado que hubiese suscripto con sus trabajadores. Sólo mediante la aprobación de dicho convenio, la empresa

tendrá derecho a disfrutar de las ventajas económicas a que se refiere el artículo 1°.-

Art.7°.- El Poder Ejecutivo dictará la reglamentación necesaria para la ejecución de esta ley.-

Para tener una idea del alcance social del presente proyecto, bastará destacar que, según el censo industrial de 1941, el número de establecimientos privados existentes en el país era de 57.460, mientras que eran sociedades anónimas, de ellos, sólo 2.532 (menos del 5%).-

Toro, en el trabajo antes citado, repite para este proyecto un estudio de los alcances económicos que su aplicación tendría, confeccionando unos interesantes cuadros de rescate de acciones, que no reproducimos por extensos. De estos análisis, se desprende que, en el caso de sociedades anónimas de seguros, los empleados llegarían a posesionarse de ellas en el término de siete años. Y en el caso de otras sociedades anónimas que cotizan en bolsa (salvo bancos), el término de rescate total sería de quince años.-

68) Proyecto Serrot.-

El 5 de marzo de 1947, presentó ante la Cámara de Diputados de la Nación el siguiente proyecto de ley, el Diputado Sr. Oscar López Serrot:

Art.1°.- Todo trabajador, sin distinción de nacionalidad, ocupado en las tareas de la industria, del comercio y de la producción, es partícipe de una parte de las ganancias, conforme se dispone por la presente ley.-

Art.2°.- Todo empleado u obrero de los comprendidos en el artículo anterior alcanzará el carácter de partícipe de las ganancias, cuando haya trabajado un mínimo de seis meses en el transcurso del año.-

Art.3°.- Se considerarán ganancias afectadas al cumplimiento de esta ley las que arrojen los balances verificados por la Dirección General de Impuesto a los réditos, de las que se deducirán las siguientes partidas, que se declaren no afectadas:

- a) El 12% sobre el capital, del que se deducirán los créditos particulares de los socios si ellos devengan interés;
- b) El 4% de las ventas brutas en los casos que las tareas de dirección, administración, asesoramiento, compras, ventas u otras actividades propias del desenvolvimiento del negocio o empresa se encuentren personalmente a cargo del patrón o socio. Si son varios los que invisten tal carácter y se encuentran en el caso que prevé este inciso, corresponderá a cada uno una parte en el porcentaje que se indica y que no podrá ser aumentado en ningún caso. Si los aludidos perciben sueldo o cualquier otra forma de remuneración por las tareas que cumplen, el monto total percibido en el año por tal concepto será deducido de la cantidad que arroje este porcentaje;
- c) El 66,66% de las ganancias que resten al haberse deducido de su monto total los rubros indicados en los dos incisos anteriores.-

Art.4°.- El 33,33% de ganancias remanentes, practicadas las deducciones indicadas en el artículo anterior, constituirán la suma afectada al cumplimiento de esta ley, de la que participarán los empleados y obreros que la misma ampara y en la forma, proporción y condiciones indicadas en los artículos 5°, 6°, 7° y 8°.-

Art.5°.- Los empleadores, dentro de los sesenta (60) días de practicado cada balance anual, presentarán al Instituto Nacional de Participaciones, la siguiente documentación:

- a) Copia, por duplicado, del balance anual aludido en el artículo 3°, y que el Instituto verificará si coincide con el presentado a la Dirección General de Impuesto a los Réditos;
- b) Una declaración jurada sobre el monto de las ganancias afectadas, así también con relación a si el empleador respectivo se encuentra en los casos previstos por el inciso b) del mismo artí-

culo 3º;

- c) Enumeración del personal obrero o empleado, amparado por esta ley, que presta o prestó servicios a sus órdenes durante el año a que se refiere el balance y con indicación de lo siguiente:

Nombre y apellido de los que invistan el carácter de participes;

Nacionalidad, edad y domicilio de cada uno de ellos;

Fecha de ingreso y tiempo durante el cual ha prestado servicios en el transcurso del año a que se refiera el balance, y

Número de la cédula de identidad de cada uno de ellos.-

Esta documentación deberán presentarla al Instituto todos los empleadores del país comprendidos por esta ley, cualquiera sea su ramo e importancia, aun en el caso de que el ejercicio anual no hubiera arrojado ganancias. Si éstas han existido en la proporción que impone la obligación de efectuar ingresos, la documentación a que se refiere este artículo deberá ser acompañada por la respectiva boleta de depósito que se efectuará en el Banco de la Nación Argentina a la orden del Instituto Nacional de Participaciones.-

Todos los balances anuales deberán practicarse en forma tal que puedan ser comunicados, en la forma y plazo que indica este artículo, antes del último día hábil del mes de febrero de cada año.-

Cualquier empleado u obrero podrá denunciar al Instituto el incumplimiento de estas obligaciones por parte de un empleador, sea o no aquel a las órdenes del cual preste servicio el denunciante.-

Art.6º.- A los efectos de la aplicación de esta ley créase el Instituto Nacional de Participaciones, que dependerá del Ministerio de Hacienda de la Nación, y cuyo directorio, en el que deberán estar representados comerciantes, industriales, empleados y obreros, estará constituido en la forma como se indi-

que en el decreto reglamentario de esta ley, en el que también se indicará forma de elección, duración del mandato y deberes y facultades de cada uno de los directores que lo compondrán.-

Art.7°.- Anualmente, en el mes de julio, el Instituto Nacional de Participaciones prorrateará el monto total de las ganancias que al mismo ingresaron por el ejercicio anterior, entre la totalidad de los empleados u obreros indicados por los empleadores en sus planillas con derecho a participación en las mismas, según los términos de esta ley. El Instituto sólo podrá excluir de dicho prorratéo el dos por ciento (2%) del monto total depositado, cantidad que se destinará a sufragar los gastos de administración y, en caso de existir sobrante, crear un fondo de reserva.-

Art.8°.- El Instituto Nacional de Participaciones abrirá una cuenta a cada empleado y obrero partícipe y en ella se depositarán las sumas que a cada uno de ellos corresponda, según el prorratéo que se dispone por el artículo anterior. Los partícipes podrán retirar, inmediatamente después de serle comunicado por carta certificada que tal depósito ha quedado terminado, total o parcialmente, el importe depositado. En caso de fallecimiento del beneficiario sus herederos podrán retirar los fondos que para el mismo existieran depositados en el Instituto, los que se declaren exentos del pago de impuesto por la transmisión gratuita de bienes.-

Art.9°.- La sanción de esta ley no implica suspender o suprimir el sueldo anual complementario creado por decreto 33.302/45, el que a los efectos de establecer las ganancias anuales deberá ser considerado, en todos los casos, como gasto de explotación.-

Art.10°.- Las infracciones a esta ley serán castigadas con multas que oscilarán entre una y cinco veces la cantidad que ha dejado de ingresar al Instituto, en el caso que existieran ganancias, o multas de

pesos 100 a pesos 100.000 m/n si ellas no existieran. Si el empleador ha efectuado falsas manifestaciones o declaraciones juradas para encubrir, disminuir o eliminar ganancias la penalidad será de multa por una cantidad igual al décuplo del importe que ha dejado de ingresar al instituto, todo sin perjuicio de las demás acciones legales que correspondieran.-

Para la represión de las infracciones a la presente ley y el procedimiento para conminar el cumplimiento de la misma se observarán las disposiciones que rigen para la aplicación de las leyes impositivas. Los empleados y obreros tendrán derecho, en caso de discusión, al examen de los libros, papeles comerciales y cuenta como en los casos en que se persigue la liquidación de comisiones.-

Art.11°.- Esta ley regirá a partir del 1° de marzo de 1947 quedando afectadas a su cumplimiento las ganancias que arrojen los balances practicados con posterioridad a ese día. El primer prorrateo se practicará en el mes de julio de 1948.-

Art.12°.- Se declaran libre de sellado todas las actuaciones administrativas o judiciales que deban realizar el Instituto Nacional de Participaciones, los empleadores y los empleados y obreros con relación a la aplicación de esta ley. También se declara libre de porte toda la correspondencia del instituto a-
ludido.-

Art.13°.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días de su promulgación.-

Art.14°.- Deróganse todas las disposiciones legales en cuanto ellas se opongan a los términos de la presente ley.-

El proyecto no fué aprobado.-

69) Proyecto Tanco.-

En el mismo año que el proyecto anterior, un grupo de diputados, encabezados por el Sr. Miguel A. Tanco, presentó un proyecto, con fecha 6 de agosto, de

ley que incluía, no sólo participación en los beneficios, sino también accionariado obrero.-

El proyecto, que tampoco fué aprobado, decía así:

Art.1°.- A los efectos de la aplicación de esta ley créase el Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero, entidad autónoma que tendrá delegaciones en las provincias y territorios nacionales, y que dependerá del Ministerio de Hacienda de la Nación.-

Art.2°.- El instituto creado por el artículo precedente tomará para su funcionamiento el 2% del total de las entradas correspondientes a las utilidades de las empresas obtenidas durante el año comercial, previa deducción de lo que corresponda por la aplicación de las leyes impositivas en vigencia.-

Art.3°.- Satisfechos los gastos de funcionamiento del instituto y deducido el 5% para fondos de reserva, si hubiere remanente, éste será prorrateado en partes iguales entre la Capital Federal y las provincias, a los fines de asistencia social, debiendo éstas rendir cuentas al instituto de su inversión y distribución.-

Art.4°.- La administración del instituto estará a cargo de un directorio formado por un presidente y cuatro directores nombrados por el Poder Ejecutivo con acuerdo del Senado. El presidente ejercerá sus funciones durante un período de cuatro años y los directores por el mismo término, y éstos se renovarán por mitades cada dos años, debiendo resolverse por sorteo la primera renovación.-

El directorio designará a las personas que reemplazarán al presidente en caso de impedimento. El presidente y los directores podrán ser reelectos.-

Dicho directorio deberá estar integrado por un representante de la industria, otro por el comercio, dos por los trabajadores y el restante por el Poder Ejecutivo.-

Art.5°.- Tanto los directores como el presidente

deberán tener más de treinta años de edad.-

Art.6º.- La remuneración del presidente y de los miembros del directorio será fijada por el Poder Ejecutivo.-

Art.7º.- El instituto tendrá todas las atribuciones de las personas jurídicas. Dichas facultades no podrán ser delegadas. -

Art.8º.- El presidente del directorio tendrá la representación administrativa y legal de la repartición.-

La contabilidad será llevada por partida doble, en los libros y en la forma que corresponda a una contabilidad central y a tantas contabilidades parciales cuantas sean las administraciones o dependencias.-

Art.9º.- Anualmente el instituto elevará al Poder Ejecutivo y al Congreso Nacional una memoria de toda su actividad.-

Art.10º.- El instituto nombrará el personal y elevará anualmente su presupuesto para el año subsiguiente al Poder Ejecutivo.-

Art.11º.- Este instituto tendrá a su cargo todo lo concerniente a la participación en las ganancias anuales y al accionariado obrero.-

Art.12º.- La participación en las ganancias será obligatoria y el accionariado obrero de carácter optativo.-

Art.13º.- Todo trabajador sin distinción de ninguna clase, que intervenga en tareas de la industria, del comercio, y en general de la producción, es partícipe de una parte de la ganancia de la empresa en que actúa, conforme lo dispone esta ley.-

Art.14º.- Todo trabajador tendrá participación en las ganancias de una empresa de la producción, cuando en ésta haya trabajado como mínimo un año.-

Art.15º.- Se considerarán ganancias afectadas al cumplimiento de esta ley las que arrojen los balances verificados por la Dirección General de Impuesto a los Réditos en colaboración con el instituto creado por la presente ley.-

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 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.-

Art.19°.- Todo empleador, sin distinción de ramo e importancia, está obligado a presentar, dentro de los cuarenta y cinco días de terminados los balances anuales al instituto creado, los siguientes requisitos:

- a) Las copias que determine el instituto, en las que deberán figurar los balances anuales, debiendo éstos quedar terminados antes del primero de marzo de cada año;
- b) Una declaración jurada de las utilidades totales obtenidas durante el año comercial;
- c) La nómina del personal obrero o empleado amparado por esta ley, especificando: nombre y apellido, nacionalidad, cédula de identidad, edad, domicilio; fecha de ingreso, tiempo durante el cual ha prestado servicios, y sueldo y/o jornales percibidos por cada trabajador.-

Art.20°.- Los requisitos exigidos en el artículo anterior deberán ser presentados al instituto, por todos los empleadores del país comprendidos en esta ley, aun en el caso de que el ejercicio anual no arrojase ganancia.-

Art.21°.- Habiendo ganancias el empleador deberá

depositar en el Banco de la Nación Argentina a la orden del instituto la parte de los beneficios correspondientes a los trabajadores más el dos por ciento establecido por el artículo segundo, debiendo presentar al instituto el comprobante del depósito efectuado, dentro del término de sesenta días de realizado el balance anual.-

Art.22°.- Todo empleado u obrero, sea o no dependiente de la empresa en que presta servicios, podrá denunciar al instituto el incumplimiento de esta ley.-

Art.23°.- El instituto anualmente procederá a prorratear en la forma indicada en el artículo 18, la parte de las ganancias que ingresaron en el ejercicio anterior correspondientes a los trabajadores, dándoles a éstos la parte que les pertenece dentro del mes de julio.-

Art.24°.- En caso de ampliación o de nuevos gastos efectuados por el empleador para su empresa, en ningún caso la participación en los beneficios de las ganancias podrá ser inferior al del ejercicio anterior.-

Art.25°.- Esta ley no suspende ni suprime los beneficios establecidos en el decreto 33.302/45, debiendo ser considerados los sueldos complementarios como gasto de explotación.-

Art.26°.- Todas las empresas industriales, comerciales, agrícolas, pecuarias y forestales cuya propiedad está representada, o quieran constituirse, por acciones, títulos u otras formas similares, y que deseen facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad de la misma, tendrán derecho a la protección del Estado, mediante la obtención de las ventajas de orden económico que el Poder Ejecutivo determine.-

Art.27°.- El acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa, podrá establecerse bien individualmente por cada empresa y sus asalariados y empleados, o parte de éstos, bien por convenios colectivos de condiciones de trabajo.-

Art. 28°.- Cuando las acciones del capital hayan sido substituidas por las acciones del trabajo, la propiedad de la empresa quedará totalmente en poder de los trabajadores.-

Art. 29°.- Toda empresa que quiera implantar el régimen de accionariado obrero, deberá someter a la aprobación del instituto el convenio colectivo o privado que hubiere suscrito con sus trabajadores. Sólo mediante la aprobación de dicho convenio, la empresa tendrá derecho a disfrutar de las ventajas económicas a que se refiere el artículo 26.-

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 total de las acciones de tipo T que cubran 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. 33°.- El instituto deberá documentar detallada e individualmente todo lo atinente a la distribución de las acciones del tipo T.-

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 del tipo C por las tipo T, se computarán los dividendos que corresponden a las acciones capitalizadas de trabajo, en poder de los trabajadores, sumados a las ganancias que les corresponden

a éstos, determinadas por el artículo 16.-

Art.36°.- Las acciones del tipo T solamente podrán ser transferidas a los trabajadores o sus sustitutos de la misma empresa.-

Art.37°.- El instituto deberá adquirir, al valor nominal, las acciones del trabajador que voluntariamente quiera desprenderse de ellas, después de diez años de constituida la sociedad, debiendo luego ser colocadas entre los restantes trabajadores o sus sustitutos de la misma empresa.-

Art.38°.- Exceptúanse del artículo 37 los casos en que, por despido, muerte o incapacidad, el trabajador tuviera que dejar la empresa antes de los diez años, en cuyo caso el instituto las adquirirá en cualquier época, procediendo a colocarlas en la misma forma que determina el artículo anterior, debiendo en caso de fallecimiento entregar el importe a los derechohabientes.-

Art.39°.- En caso de que un trabajador tuviera a su favor un saldo que no alcance a cubrir el valor de una acción, podrá integrarlo con fondos propios adquiriendo la acción para sí o bien el instituto entregará el remanente en efectivo.-

Art.40°.- Los menores de dieciocho años o los efectos de esta ley estarán representados por sus padres o tutores.-

Art.41°.- El cincuenta por ciento de los trabajadores de una empresa podrán separar de ésta sin indemnización legal a todo trabajador que por su mala conducta o falta de aptitud perjudique la buena marcha de la producción.-

Art.42°.- Para el fin indicado en el artículo anterior se labrará un acta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión en la que deberá quedar constancia de los motivos del despido firmado por los trabajadores peticionantes.-

Art.43°.- En los casos en que el empleador haya efectuado falsas manifestaciones o declaraciones juradas para burlar el cumplimiento de esta ley, se le

aplicará una multa igual al quíntuplo del importe que ha dejado de ingresar al instituto, sin perjuicio de las demás sanciones legales que correspondieran.-

Art.44°.- Las multas impuestas a las empresas en virtud de lo dispuesto por el artículo anterior pasarán a formar parte de los fondos destinados para asistencia social, de acuerdo con lo que dispone el artículo 3°.-

Art.45°.- Los trabajadores tendrán derecho a examinar los libros, comprobantes y toda documentación referentes a la empresa, por intermedio de sus representantes acreditados ante el instituto.-

Art.46°.- Toda actuación administrativa o judicial que ataña al cumplimiento de esta ley, estará exenta de sellado.-

Art.47°.- Esta ley regirá para aquellas empresas que tengan una antigüedad de dos años y entrará en vigencia a partir del 1° de marzo de 1948, teniéndose en cuenta las ganancias arrojadas en los balances a partir de dicha fecha.-

Art.48°.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan al cumplimiento de la presente ley.-

Art.49°.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley dentro de los noventa días de su promulgación.-

Art.50°.- Comuníquese, etc.-

70) Proyecto Belaunde.--

Aunque no ha llegado al Congreso, incluimos en estos antecedentes legislativos del accionariado obrero, un proyecto de ley presentado por el Profesor Dr. César H. Belaunde, en una monografía preparada para el concurso de profesor adjunto de Política Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, en el año 1947, y publicado por dicha facultad, bajo el título de "Accionariado del trabajo mediante la participación en los beneficios".-

En este proyecto se propone lo siguiente:

Art.1°.- De las utilidades líquidas obtenidas por todas las sociedades anónimas - incluso bancos y compañías de seguros - se destinará el 10% a fondo de reserva legal. Del resto deducirás un tanto por ciento sobre el capital realizado y reservas (excluidas las reservas técnicas en las compañías de seguros), igual al duplo del interés redituado en promedio por los títulos nacionales a largo plazo durante el lapso abarcado por el ejercicio de la sociedad. Del remanente, si lo hubiere, la mitad se distribuirá entre trabajadores de la empresa, en la forma que indica el artículo siguiente; la otra mitad, más la cantidad previamente deducida, se destinará a dividendos a los accionistas, remuneraciones a los directores y al síndico, reservas facultativas y cualquier otro fin que determinen los estatutos o las asambleas.-

Art.2°.- La parte correspondiente a los trabajadores se distribuirá entre todos los que hubieran colaborado con su labor personal, por un sueldo, salario u otra forma semejante de retribución, sea como obreros, empleados, técnicos, gerentes o directores, durante un lapso no menor a la mitad del ejercicio económico y siempre que continuaran en la empresa al fin del ejercicio. La distribución se hará proporcionalmente al total de retribuciones percibidas por cada uno durante el mismo ejercicio.-

Art.3°.- La distribución a que se refiere el artículo anterior se efectuará en forma de "acciones de trabajo", rescatándose a la vez un importe igual de acciones ordinarias de capital, por orden de actividad 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 las reservas sociales (excluidas las reservas técnicas de las compañías de seguros).-

Art.4°.- Las acciones de trabajo serán nominativas e intransferibles. Salvo estas dos únicas caracte-

rísticas, tendrán los mismos derechos y obligaciones que las acciones ordinarias, incluso la participación en los dividendos, en el gobierno de la empresa y en los fondos sociales en caso de disolución.-

Art.5°.- Las cantidades a que se refiere el art. 2° que no alcancen a cubrir el importe de una acción, quedarán en la sociedad como pago a cuenta de acciones y darán derecho, al final del nuevo ejercicio, a un interés igual al dividendo total que perciben los accionistas ordinarios. Estas cantidades serán devueltas a los trabajadores si dejan de prestarservicios en la empresa.-

Art.6°.- Cuando un trabajador accionista se retire de la empresa, podrá transferir sus acciones a otros miembros del personal de la misma, con acuerdo del directorio, o entregarlas a éste a su valor nominal más la parte alícuota de las reservas sociales. En este último caso el directorio podrá diferir el pago del importe si las cantidades por tal concepto llegaran a representar durante el transcurso de un ejercicio más del 1% del capital realizado y reservas. Las acciones de trabajo entregadas al directorio serán anuladas.-

Art.7°.- Cuando un trabajador accionista falleciera, las acciones pasarán a sus herederos. Estos podrán proceder en la forma que prevé el artículo anterior.-

Art.8°.- A partir de la asamblea posterior al primer ejercicio económico de la sociedad, los trabajadores tendrán derecho a elegir uno o más representantes como miembros del directorio. Su número será proporcional a la cuantía de las acciones de trabajo en el conjunto del capital social, pero no inferior a uno, aunque no hubiera ninguna de dichas acciones.-

Existiendo acciones de trabajo, la elección del representante o representantes se hará por los respectivos accionistas en la misma asamblea de la sociedad. No existiendo dichas acciones, la elección

del representante tendrá lugar dentro de los treinta días posteriores a la asamblea, por votación secreta entre los trabajadores que hubieran recibido participación en los beneficios; el número de votos de cada uno será proporcional al monto de su participación.-

Art.9°.- La preparación de los balances y la determinación de las utilidades se harán conforme al criterio de la Dirección General del Impuesto a los Réditos, especialmente en lo relativo a la magnitud de las amortizaciones.-

Art.10°.- El valor nominal de las acciones ordinarias de sociedades anónimas no podrá exceder de \$ 100.- cada una.-

Art.11°.- Mensualmente el Banco Central dará a conocer el interés redituado en promedio durante los doce meses anteriores por los títulos nacionales a largo plazo.-

Art.12°.- El proceso de distribución de beneficios y de reemplazo de acciones establecido en los artículos anteriores continuará aun después que todas las acciones de capital hayan sido sustituidas por acciones de trabajo, a fin de permitir la participación en favor de los nuevos trabajadores.-

Art.13°.- La presente ley se aplicará también a las sociedades de responsabilidad limitada, cooperativas y en comandita por acciones; respecto de estas últimas, sólo en lo referente a la parte de los comanditarios. La aplicación se hará en la forma que determine la reglamentación del Poder Ejecutivo.-

Art.14°.- Deróganse todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.-

Si bien no hemos visto sanciones legislativas al respecto, esta reseña ha mostrado que los proyectos referentes a participación en los beneficios y accionariado obrero han sido en nuestro país relativamente

abundantes, sobre todo en estos últimos años, en los cuales se ha intensificado sobremedida la acción gubernativa sobre la cuestión social.-

Engendrados todos por una noble intención, y una comprensión clara de lo que hoy debería ser la organización social - y que sin duda lo será mañana -, se encuentran en ellos aciertos y errores.-

Al analizar, en el próximo capítulo, los diversos problemas que, con motivo de la aplicación del accionariado obrero, se presentan, haremos la crítica de las soluciones que a los mismos dieron los distintos proyectos, proponiendo, a nuestro turno, las nuestras

—oOo—

CAPITULO X
PROBLEMAS QUE EL ACCIONARIADO SUSCITA
POSIBLES SOLUCIONES
VENTAJAS E INCONVENIENTES

71) Generalidades.-

En el Capítulo VII hemos estudiado las diversas formas de realización que el accionariado puede revestir. Y en el mismo capítulo (parágrafo 40) intentamos demostrar que la única forma en la cual el accionariado adquiere verdaderos relieves de método de reivindicación completa de la clase obrera, es aquél que se fundamenta en la participación en los beneficios.-

El accionariado obrero por medio de la participación en los beneficios es de fácil definición en la teoría, y resulta tentadora su enunciación. Pero la práctica del sistema, por un lado, y el análisis intelectual del mismo, por otro, dan a luz una serie de problemas de toda índole, que hacen necesaria su solución previa, si se quiere alguna vez adoptar el método en forma general.-

Veremos ahora cuáles resultan ser dichos problemas, y las diversas soluciones que para los mismos se han propuesto, criticando sus ventajas e inconvenientes, errores y aciertos.-

Los dividimos, para su estudio, en tres grandes grupos:

- a) Problemas económicos;
- b) Problemas sociales;
- c) Problemas jurídicos.-

a) Problemas económicos

72) La parte del obrero.-

Si el accionariado se practica por medio de la participación en los beneficios, como propiciamos, se impone un análisis exhaustivo del viejo problema del "quantum", tan viejo como la discusión acerca de la

participación misma.-

Demostrando que es justo que el obrero participe en una parte de las utilidades de la empresa, como lo hacen los sostenedores del participacionismo, no se resuelve con ello qué parte de dichas utilidades son las que deben separarse en favor del trabajo.-

Es el problema quizá más importante, dentro del grupo de los económicos, ya que toca de cerca y en forma directa los bolsillos de patronos y de obreros.-

La solución probablemente más generalizada y que, no obstante ello, no posee bases sólidas de razonables fundamentos, es la que otorga al capital un porcentaje determinado sobre sí mismo, deducible de las utilidades, antes de efectuar la repartición. Lo que queda luego de esta deducción, suele otorgarse a los obreros en forma total, o bien distribuirse entre capitalistas y trabajadores.-

Resulta un camino común entre los estudiosos y legisladores del sistema, sin duda porque resulta una forma cómoda y sin complicaciones de salir del paso.-

Pottier, por ejemplo, propone deducir de las utilidades líquidas de la empresa un 6% del capital, que sería su retribución mínima, representativa de la parte que clásicamente le corresponde en la repartición de la riqueza, y repartir el saldo por partes iguales entre capitalistas y trabajadores. Idéntico en su base resulta el sistema Mildé, lo mismo que el propuesto por Briey. Perissé también reserva de las utilidades un porcentaje fijo sobre el capital, y reparte el resto entre capitalistas (28%), trabajadores intelectuales (12%) y obreros (60%).-

Entre nosotros, la ley proyectada en el plan de gobierno comentado, luego de autorizar la formación de "reservas prudentes", sin aclarar qué se entiende por tales, deduce a favor del capital el 5% del mismo de las utilidades, y otorga el resto en favor de los trabajadores, para rescate de acciones de capital-

Belaunde presenta una pequeña variante del mismo principio, al tomar como porcentaje fijo para el capital el duplo de la renta promedio de los títulos públicos en el ejercicio comercial de que se trate.-

Pero esta variante no resuelve el inconveniente principal que se nota en el sistema, que resulta del hecho evidente de la diversidad de riesgos en las distintas empresas, no sólo en las que se dedican a distintos ramos, sino también dentro de un mismo ramo, por factores tan importantes como lugar de ubicación, antigüedad de funcionamiento, dimensión económica, etc. No resulta justo, desde el punto de vista moral, ni es equitativo económicamente, adjudicar a capitales expuestos a diversos riesgos, porcentajes iguales de utilidades máximas. Si bien en la mayoría de los casos el remanente se reparte entre obreros y capitalistas, este suplemento que recibe el capital no tiene el carácter económico de interés, como es el porcentaje máximo fijado, sino de beneficio, propio del carácter de empresario que tiene su dueño.-

Pero el interés mismo del capital es distinto, naturalmente, según sea el lugar donde está invertido, en un mismo lugar y en una misma época. Hoy vemos esto perfectamente: reditúa mucho menos el dinero facilitado al estado en títulos, que el garantizado por un particular con derecho real de hipoteca; y éste a su vez menos que el utilizado para el descuento particular de documentos. En todos los casos la retribución del capital es típicamente interés y no otra cosa. Y, sin embargo, sus utilidades son diversas, precisamente porque los riesgos no son iguales.-

De tal manera, no resulta admisible que distintas empresas, con distintos riesgos, tengan atribuidos a sus capitales iguales intereses.-

El profesor Belaunde trata de atenuar este inconveniente, pero no lo anula. Toma en cuenta las variaciones del interés del capital, pero no los desiguala para las distintas empresas.-

El defecto de estas soluciones se agrava cuando,

como en el caso del proyecto de ley presentado por el plan quinquenal, se establece un porcentaje fijo para el capital, y el sobrante se destina a participación obrera en su totalidad. De esta manera no queda al capitalismo ni siquiera la esperanza de un provecho o beneficio correspondiente a su carácter de empresario, sino sólo un interés; y éste tan menguado que preferible sería colocarlo en préstamo con garantía real, con lo cual ganaría más con menor riesgo y trabajo. Y aún más: cuando el régimen es voluntario (en cuyo caso se otorgan a las empresas que lo adoptan diversas ventajas económicas), sólo optarían por ponerlo en práctica las entidades en mala situación, precisamente para aprovecharse de las tales ventajas, con lo cual la participación de los trabajadores sería ilusoria.-

Godart, por distinto camino, viene a caer en lo mismo: destina la décima parte de las utilidades para repartirla entre un fondo de reserva y el rescate de acciones para entregar a los trabajadores. Es lo mismo que destinar a los obreros la vigésima parte de las ganancias, y el noventa por ciento de las mismas al capital. Aquí el problema es el mismo, pero invertido, por exceso de utilidades para el capital.-

Adopta parecido criterio la ley venezolana: destina un porcentaje fijo al capital. La única diferencia es sólo de forma en la distribución siguiente: del saldo, se da a los obreros un porcentaje sobre sus sueldos; y si dicho saldo no alcanzase, el porcentaje sería sobre las utilidades. La solución, entonces, tiene la misma base, y los mismos defectos.-

Es que para que la participación en los beneficios sea tal, hemos visto que la parte del trabajador debe ser previamente fijada y convenida, y no quedar a la voluntad y arbitrio del patrono, porque entonces se desvirtúa. Y entonces el patrono, o el legislador en su caso, se ve en la obligación de fijar un porcentaje sobre las utilidades. Casa Escasa-

ny, por ejemplo, en sus estatutos dispone que el 11% de las utilidades se destinará a gratificaciones al personal (que sería lo mismo que decir que el 89% será para el capital, en forma de dividendos o de reservas). Pero, ¿es imprescindible que la parte del trabajador sea fijada en un porcentaje sobre las utilidades, o, lo que es igual, que sea el sobrante que queda luego de adjudicar una parte constante al capital? Si es así, creemos que deberíamos renunciar en forma definitiva a la participación en los beneficios y al accionariado obrero por medio de ella.-

Porque, aun suponiendo que se pudieran igualar los riesgos de todas las empresas, grandes y pequeñas, de todos los ramos y de todos los lugares, ¿con qué criterio, en base de cuáles circunstancias, y tomando en cuenta qué factores se fijará ese determinado y fijo porcentaje sobre las utilidades para el capital o para el trabajo? ¿Por qué debe ser el 6, el 8 o el 47 por ciento? ¿Por qué debe ser igual al tipo de interés bancario para descuento, o el duplo de la renta de los títulos públicos, o la mitad de ésta? No lo sabemos, y no hemos encontrado quién lo explique en forma satisfactoria.-

Probablemente comprendiendo este problema el legislador del estado mejicano de Veracruz resolvió que la parte obrera en los beneficios debía decidir la una comisión especial o bien un convenio entre patronos y obreros. Aquí se contempla la disparidad de riesgos y de condiciones de las diversas empresas, de la manera más cómoda posible: se evita legislar sobre la cuestión. Pero nosotros no estamos de acuerdo en dejar librado a los interesados la resolución del problema. Es indudable que existirá gran disparidad de criterios en los diversos casos y, sin llegar a poner en tela de juicio la honradez y el espíritu de justicia de los que tengan a su cargo la fijación de las partes, cualidades que eventualmente podrían faltar, se pondrán en juego gran cantidad de soluciones, elaboradas con distintos puntos

de vista, con lo cual la igualdad de probabilidades económicas para el obrero no existirá. El hecho de que intervenga un representante estatal en las deliberaciones no altera el problema, porque éste es tan falible como cualquiera.-

En general, está reconocido que la ley debe dejar lo menos posible librado a la libre interpretación de los jueces, por humanos motivos fácilmente comprensibles. De ahí que consideremos imprescindible que una ley que propicie u obligue la participación en los beneficios o el accionariado por medio de ésta, debe fijar en forma indubitable las bases de dicha participación.-

Pero si en la ley se debe fijar cuál es la parte obrera y cuál la del capital, y esa fijación no puede ser efectuada en base a porcentos sobre las utilidades, por no contar con razones científicas para apoyar un porcentaje determinado, ¿qué base se utilizará?.-

Galache de Toro, en su tesis ya citada, propone una solución que, en cierta manera, tiene un antecedente en el proyecto Serrot. Recordemos que éste admite, previa a la participación, una deducción de las utilidades igual al 4% sobre el total de las ventas brutas, cuando el dueño o socios trabajan en forma efectiva en el negocio. Galache de Toro, más radicalmente, sugiere que la parte del capital en las utilidades de la empresa debe ser un determinado porcentaje sobre las ventas.-

Aunque en otro orden de problemas, existe un antecedente más directo en el Decreto Ley 32.506/47, relativo a normalización de precios para las industrias y comercios del vestido y calzado (la tesis de Galache de Toro está fechada en 1948).-

En el decreto citado, con el objeto de limitar las utilidades, se dispone que las que superen determinados porcentos sobre las ventas netas, deberán ser depositadas por los responsables en concepto de multas. El capital invertido no se tiene de ninguna

manera en cuenta. Los porcentos citados, por otra parte, se fijaron en forma diferencial para cada tipo de comercio o industria.-

Con el procedimiento adoptado, técnicamente excelente a nuestro juicio, el legislador se propone, a la par que limitar utilidades, incitar a una mayor y mejor producción, puesto que el comerciante o industrial tiene una sola posibilidad de aumentar sus utilidades: mayor venta.-

Los resultados prácticos del sistema nos dirán, en cierta manera, hasta qué punto esta variante puede resultar útil para nuestro problema.-

En primer lugar, con referencia a los porcentos fijados para los distintos ramos, confesamos desconocer sobre qué bases se han fijado, pero suponemos que se habrán consultado suficientemente antecedentes y estadísticas sobre utilidades normales. La prueba de que dicho estudio previo fué inteligentemente efectuado, es que, en la práctica, resultaron por lo general bastante aproximados a las realidades económicas de cada tipo de comercio o industria. Las diferencias existentes entre los mismos tipos de negocio, en cuanto a dimensión económica, fueron salvadas, al menos técnicamente, asignando, en concepto de deducción admitida, diversos sueldos a los dueños que trabajaren en el negocio, según sea el monto de las ventas. Claro que estos sueldos, a pesar de un posterior aumento llevado a cabo, resultan hoy inadecuados; pero esto sería fácilmente salvable con periódicos reajustes, de acuerdo con las necesidades.-

Para los fines propuestos, el sistema es lo más cercano a la perfección que hemos encontrado. Aun más perfecto lo encontramos que la posterior modificación que fija limitación de utilidades brutas, y no de utilidades netas, como el anterior. Los comerciantes e industriales, a pesar de sus frecuentes protestas, se han enriquecido bajo el amparo de sus restricciones. Y las multas depositadas han sido excepciones.-

Esta última observación nos mueve a pensar que el sistema de limitación de utilidades sobre las ventas, útil para un control de precios, no sería adecuado para una organización general de participación en los beneficios.-

En efecto, los comerciantes, sabiendo que la única pena merecida por ganar más de lo autorizado consistía en depositar el excedente (salvo casos especiales en que la pena era mayor), se las han ingeniado para mantenerse, en la inmensa mayoría de los casos, dentro de sus límites. La reacción y el cuidado puesto resultan lógicos, si se piensa en el razonamiento normal de todo comerciante: antes de ganar de más y entregar el excedente al Fisco, preferible es ganar menos, dejando ese excedente en manos de los clientes, lo cual le sirve de propaganda. De cualquier manera, el resultado económico para el comerciante será el mismo, y ganará en publicidad.-

¿Qué sucedería, entonces, si el capitalista notara que, teniendo un límite de utilidad sobre las ventas, al excederse del mismo esas utilidades servirían para que sus empleados u obreros se hicieran dueños del negocio? Evidentemente, tendrían aún más cuidado en no excederse. La práctica demuestra que así sucedería pues, con el régimen comentado de normalización de precios, cuando los comerciantes notaban abultadas ganancias, a través de sus balances de observación, en la casi totalidad de los casos han optado por rebajar precios y efectuar realizaciones de existencias, y difícilmente se les ha ocurrido repartir los excesos entre el personal, cosa que la reglamentación, hasta cierto límite, autorizaba. Egoístamente, el comerciante supone que gana más con la propaganda emergente de una baja de precios, que con un estímulo a su personal. Esto último hubiera sido una forma de participación en los beneficios, tan sólo. ¿Podríamos esperar que el accionariado prosperaría por tal camino? Lo dudamos.-

Buscando bases más científicas para determinar

la parte obrera en la repartición de las utilidades, recordemos que en el artículo 16° del proyecto presentado al Senado por el señor Tanco y otros, se sugiere que la misma debía ser el resultado de la siguiente operación:

Utilidad del ejerc. X Sueldos del ejerc.

Capital + Sueldos del ejerc.

Desconocemos el razonamiento que lleva a esta fórmula, pero la misma presenta un grave error que acertadamente señala el profesor Belaunde: pretende adicionar, en el divisor, dos cantidades completamente heterogéneas: el capital, que es una inversión, con los sueldos, que constituyen un gasto. El mismo autor sugiere que, para adoptarse un temperamento de tal tenor, habría que reemplazar el término Capital por otro que sería "Amortización y mantenimiento del Capital". Claro que la determinación práctica de esta cifra traería dificultades sin cuenta. Aun salvadas éstas, podrían a menudo darse casos en los cuales, por existir escasas inmobilizaciones y valores nominales, dichos gastos y amortizaciones prácticamente se anularían, reduciendo el término a cero, con lo que se exageraría la participación obrera. Si por gastos de mantenimiento se entiende interés del capital, caemos en la dificultad ya comentada de averiguar cuál debe ser ese interés.-

El antecedente probable de la fórmula de Tanco parece ser el sistema de repartición de Codin. Este homogeneiza las cifras, considerando que los salarios pagados constituyen el interés del capital humano. Luego, conociendo el tipo de interés, puede averiguarse cuál ese capital. Los beneficios, pues, se repartirían en forma proporcional entre el capital efectivo y el capital humano. También se propiamente aquí con la dificultad de tener que establecer a qué tipo de interés se debe capitalizar el trabajo. Por otra parte, el capital no recibiría interés, sino só-

lo beneficios. Aunque, en realidad, ésta no sería una dificultad insalvable, ya que podría considerarse que dentro de los mismos se encuentra el interés debido, sin importar cuál sea el mismo.-

Antecedente más directo de la fórmula del proyecto de Tanco es la propuesta por el mismo Godin, en colaboración con Poindron, en "Determinación de la fórmula mínimum de la participación en los beneficios (citados por Bureau⁽¹⁾). Allí se establece que la parte mínima del obrero deberá ser igual a:

$$EN \frac{CE + nCR}{M}$$

Y la parte máxima del patrono:

$$EN \frac{I + T}{M}$$

En estas fórmulas, los términos tienen los siguientes significados:

EN = Beneficios netos

CE = Capital de fundación (fijo)

CR = Capital movible o de explotación (materias primas, salarios, gastos)

n = Coeficiente de CR para obtener la suma de gastos

I = Sueldos de los talentos (capataz, maestro de taller, empleados, etc.)

T = Salarios de los obreros

M = Masa sobre la cual se reparte el beneficio, es decir que

$$M = CE + nCR + I + T$$

Como se ve, Tanco ha tomado la fórmula de parte mínima del trabajo, reduciendo el término Capital al de Capital fijo solamente.-

Recordemos que este mismo proyecto establece que la participación determinada de acuerdo con su fórmula, debe ser doble si los beneficios resultan ser me-

(1) Bureau, Paul.- "La asociación del obrero a las ganancias del patrono y la participación en los beneficios".- Trad.de U.de Reyna.- Madrid, s/f.-

nores al 20% del capital. No sabemos el por qué de esta disposición, pero se nos ocurre que, si en las manos de los obreros está, éstos tendrán más interés en que el beneficio sea del 19% sobre el capital, y no del 21%. Evidentemente, así recibirán más en concepto de participación. Y no se concibe que pueda incitarse, por ley, a producir menos o peor, para ganar menos.-

No consideramos, pues, que el problema más escabroso de la participación en los beneficios haya sido resuelto hasta el presente. La razón que encontramos para que así haya sucedido, es el hecho de haber hecho intervenir las matemáticas en todas las soluciones propuestas llevadas a la práctica. Se ha olvidado, principalmente, que las matemáticas son incapaces, por sí solas, de resolver problema tan humanista como la cuestión social (que, a nuestro juicio, la cuestión social es, en el fondo, una proposición humanista).-

Y, por otra parte, olvidando a Leclair y a todos los paradójicamente egoístas propulsores de la participación en los beneficios, no se ha tenido debidamente en cuenta que ésta es, por origen y por naturaleza, un sistema de remuneración "estimulante". El patrono que voluntaria y espontáneamente ha ofrecido a sus obreros una participación en los beneficios de la empresa, espera que la parte que a los mismos entregará, será menor que el aumento de beneficios debido a tal estímulo. Por lo mismo, los defensores de la participación en los beneficios "estimulante", fijan un máximo a repartir, y no un mínimo. Ese máximo es la mayor utilidad aparecida por la mejor o mayor actividad obrera.-

Sedley Taylor, citado por Schloss⁽¹⁾, en "De la participación en los beneficios", dice que "la cantidad que debe repartirse debe provenir del exceso de beneficios realizado a causa de la mayor productivi-

(1) Schloss, David.- Op.Citado.-

dad del trabajo sometido a la influencia estimulante del sistema". El mismo autor cita al profesor Nicholson, según el cual "bajo el estímulo de la participación, los obreros tienen que crear ellos mismos los beneficios que deben recibir".-

Si hay patronos que defienden el sistema, es porque con él, se induce a los trabajadores que cobran por tiempo a no ser perezosos, y a los que cobran por pieza a no ser chapuceros.-

Porque lo cierto es que la famosa creación de Marx - la plusvalía -, tiende insensiblemente - y no tan insensiblemente en los últimos tiempos -, a desaparecer, mediante una lógica adaptación paulatina del espíritu obrero que, consciente o inconscientemente, le lleva a tratar de igualar el rendimiento económico de su trabajo con la remuneración que por él recibe.-

En el campo de la teoría, razonablemente podría suponerse que un aumento de salarios debería traer, en forma inmediata, un aumento de la productividad, para que la plusvalía subsista. Porque si, aumentándosele el salario, el obrero no produce más o mejor, sino que produce igual, el beneficio del patrono disminuye. Pero lo cierto es que la productividad ni aumenta, ni se mantiene igual, sino que, sobre todo en tiempos en que hacen falta brazos para recomponer lo que los hombres han destruído, como son los nuestros, y en lugares donde el trabajo abunda, como en nuestro país, entonces la productividad disminuye. Existen razones de orden psicológico, social y económico para que esto sea así, amén de los hechos circunstanciales que colaboran para ello.-

Circunstancialmente, cuando la demanda de mano de obra es abundante, el obrero no se preocupa - hablamos siempre en términos generales -, de esforzarse en su trabajo. El patrono cuidará de no despedirlo, pues faltan brazos, y le será difícil reemplazarlo. Y si aún esto llegara a suceder, fácil le resultará, por la misma razón, encontrar rápidamente nueva ubi-

cción.-

Desde el punto de vista psicológico, el viejo antagonismo de clases hace que el trabajador difícilmente se convierta en amigo de su patrono. Aun en tiempos normales, el obrero se limita a "cuidar su puesto", pero no resulta común que se preocupe por colaborar, aumentando su esfuerzo, para mejorar la producción. Esto aumentaría los beneficios del patrón. Sin considerar el odio de clase, que hace que el obrero trate de evitar mayores beneficios para su principal, un aumento de utilidades ¿en qué lo beneficiaría? En nada; mejor no preocuparse demasiado, es el razonamiento común.-

Considerando el problema desde el ángulo social, la elevación progresiva, pero considerable, que el concepto del obrero ha cobrado ante la humanidad, el reconocimiento universal, al menos teórico, de sus derechos, la organización sindical, la fuerza que representa, la lucha por ella mantenida y las conquistas logradas, han contribuido a formar un muy humano y justo sentido del propio valer en el sector social del trabajo. El obrero ha aprendido que es un hombre, y no una cosa, y se esfuerza por demostrarlo en todo momento y en cualquier circunstancia. El sabe, también, aunque no se lo hayan enseñado, que una de las manifestaciones más importantes de la personalidad es el libre albedrío. Y para demostrar que lo posee, nada más fácil que no hacer lo que se le ordena, o hacerlo de distinta manera. Si no logra demostrarlo ante los demás - y a veces evita demostrarlo, precisamente "para cuidar el puesto" -, al menos se demuestra a sí mismo que es libre, que hace lo que su "gana" le indica, y no lo que un extraño le ordena, como si fuera un esclavo. Porque el concepto de superioridad del que sabe y vale más difícilmente es reconocido, aun hoy, por el obrero.-

Económicamente, también hay razón para que la productividad del trabajo tienda a disminuir. En efecto, la Economía clásica demuestra que los precios

tienden a establecer un punto de equilibrio en los valores, de tal manera que los beneficios desaparezcan, igualando precios y costos de producción. Para que la ley se cumpla, es decir, para que desaparezcan los beneficios, se hace necesario que los precios bajen o que el costo de la producción aumente. Ambas cosas pueden suceder y uno de los factores para que ocurra la última, es la disminución de la productividad del trabajo, o bien el aumento de los salarios, o ambas cosas a la vez. Podrá objetarse a esto que son los hechos los que dan origen a las leyes, y no a la inversa, por lo cual no podemos decir que la productividad del trabajo disminuye porque existe una ley económica que lo permite o que la impulsa a ello. Pero aún así, podemos observar que la ley misma deberá cumplirse, para ser tal, en el campo mismo de los salarios, siendo éstos, para la misma Economía clásica, una mera mercancía más. En tal caso, el precio del trabajo - el salario - tenderá a equilibrarse con la productividad del mismo, de tal manera que los beneficios se anulen, en este caso, para el empresario mismo. La plusvalía desaparece, pues, por menor productividad del trabajo, por mayores salarios, o por ambas cosas.-

No criticamos el proceder del obrero. El obra psicológica, humana y económicamente bien. ¿Cómo puede saber que su descuido de la producción perjudica a la sociedad y a él mismo? Nadie se lo ha dicho nunca, y por eso es digna de encomio la propaganda del Estado que incita a producir más y mejor.-

Creemos haber demostrado que el exceso social de beneficios no existe ya; o por lo menos, que existe en un grado tal que no es digno de tener en cuenta; y que las abultadas utilidades, cuando existen, se deben, antes que nada, a la inteligencia, a la visión, a la audacia o a la buena suerte del patrono; pero sólo del patrono, y a él pertenecen.-

Queremos dar al obrero participación en los beneficios de la empresa, pero no queremos quitar a na-

die lo que ha ganado, con su esfuerzo o con ayuda del azar, pero honradamente.-

Que el obrero, pues, gane su participación, según las reglas clásicas de la participación estimulante original. Pero no que el patrono ofrezca la participación para que el obrero dé origen a mayores beneficios, y aprovecharse de parte de ellos. El mayor beneficio originado por el obrero es todo del obrero, y ninguna parte de él debe ir a manos del empresario. Creemos que ésta es la única justa fórmula que puede resolver el problema del quantum.-

Un planteamiento completo de esta solución, como de cualquier otra, exigiría un estudio estadístico de sus probables alcances económicos. Pero estamos impossibilitados de hacerlo, por el sencillo hecho de que desconocemos cuál será la reacción obrera el día que se le ofrezca producir mejor y aprovecharse de los beneficios que ello reporte. La mente humana es demasiado compleja como para aventurarse a hacer suposiciones.-

Lo que se ha buscado es la igualdad económica, y el logro de ella ha dado origen, en gran medida, al problema social. Pero volvemos a repetir que la igualdad absoluta no es posible humanamente, y que lo que debe lograrse es la igualdad de probabilidades para alcanzar el progreso económico del individuo. Con la solución propuesta, la igualdad de probabilidades existe, y existirá en mayor grado si, como veremos, el obrero tiene oportunidad de intervenir en la dirección comercial de la empresa. Dependerá de él el aprovechar o no la oportunidad. La labor legislativa no puede ni debe pasar de ahí.-

La puesta en práctica del sistema que sugerimos no presentará mayores dificultades, y los problemas que origine serán de fácil solución.-

Uno de ellos sería el de establecer cuál sería la utilidad normal de un negocio, para tomarla como base para los excesos de beneficios originados por el trabajo. Aunque con el objeto de establecer im-

puestos, la legislación ha encontrado una manera de fijar ganancias normales, para imponer o gravar las que excedan de ellas. Nos referimos a la conocida ley alemana sobre utilidades de guerra, a la que siguió la inglesa con el mismo fin (1915, 1916), en las cuales se fijaban como utilidades normales las obtenidas, como promedio, en un número determinado de años, o bien en un ejercicio determinado, de entre varios que la ley fijaba.-

El primer criterio nos parece más adecuado, y, así, podríamos resolver nuestro problema determinando que se considerarán utilidades normales las obtenidas, en promedio, durante los últimos cinco años. Considerando que los últimos cinco años han sido en nuestro país de grandes beneficios, el comercio y la industria no tendrá motivo de queja.-

Claro está que al hablar de utilidades normales no lo hacemos en términos absolutos, sino relativos, es decir, proporcionalmente al capital. De manera que lo que se fijaría como promedio sería el porcentaje de utilidad sobre el capital, durante los últimos cinco años. De esta forma, al capitalista no se le quita la oportunidad de aumentar su utilidad, siempre que logre aumentar el capital invertido en la empresa. No importa que ese aumento provenga de fondos propios, o conseguidos en préstamo en forma particular, o por acumulación de utilidades que le corresponden.-

En cuanto a las empresas que tienen menos de cinco años de funcionamiento, no creemos conveniente fijar como promedio normal el del tiempo que han funcionado, porque éste, de ser muy breve, puede arrojar resultados desproporcionados; en general, serán bajos los beneficios obtenidos, si se tiene en cuenta que los primeros tiempos de cualquier negocio suelen ser los más difíciles, en forma general.-

Problema similar se presenta con las empresas que inician sus actividades luego de sancionada la respectiva ley.-

En ambos casos, el procedimiento correcto sería

guiarse por los resultados normales de empresas similares en ramo y en dimensión económica. El Poder Ejecutivo podría fijar los extremos, en la misma forma en que lo ha hecho en el Decreto 32.506 ya mencionado, guiándose por estadísticas que la Dirección General Impositiva está en condiciones de compilar.-

Normalmente, el comerciante o industrial fijaría sus propios márgenes máximos de utilidad, en base a las declaraciones presentadas en los últimos cinco años a la Dirección General Impositiva, o bien en base a los balances y cuadros de resultados anotados en sus libros de contabilidad, previo ajuste, como veremos, en igual lapso. En caso de no haber llevado contabilidad legal u otra que le permitiera confeccionar balances y cuadros de pérdidas y ganancias, debería estarse a los porcentos determinados por vía de reglamentación por el Poder Ejecutivo.-

En una posible ley sobre accionariado obrero por participación en los beneficios, el articulado que resolviera estas cuestiones podría ser redactado así: (1)

Art. ...- Los empleadores comprendidos en la presente ley determinarán, por medio de una declaración jurada, el porciento de utilidad normal sobre el capital invertido correspondiente a sus respectivas empresas, en base a los últimos cinco años de funcionamiento de las mismas, tomando como cifras básicas las declaradas a la Dirección General Impositiva para el Impuesto a los Réditos y el Impuesto a los Beneficios Extraordinarios, previos los ajustes determinados en el art.-

Art. ...- A partir del primer ejercicio cerrado con posterioridad a la sanción de la presente ley, las utilidades que excedan los porcentos determinados conforme se determi-

(1) Los artículos esbozados en este capítulo, se reúnen en el apéndice de este trabajo, en un proyecto de ley.-

na en el artículo anterior, formarán, en su totalidad, el fondo de participación en los beneficios, en favor del personal de la empresa comprendido en este cuerpo legal.-

Art. ...- El Poder Ejecutivo fijará, por zonas, los porcentos normales sobre el capital que corresponden a cada tipo de empresa, tomando en cuenta su ramo y dimensión económica, en base a las declaraciones juradas recibidas. Los porcentos así fijados servirán de base para los empleadores que no hubieran presentado declaraciones juradas a la Dirección General Impositiva, ni llevaran libros que les permitiera confeccionar balances en forma comercial.-

72) Determinación de la utilidad.-

En general, tratadistas y autores, y aún los mismos legisladores, han descuidado este punto, olvidando fijarlo con precisión, cuando, en realidad, resulta ser de gran importancia. En efecto, la utilidad habida en una empresa, con ser siempre sólo una, difiere en su apreciación, según el criterio del comerciante o del contador que lo asesora. La fórmula comúnmente usada al tratar estos temas era: "De las utilidades habidas, previa deducción de las reservas adecuadas, se destinará..." No sólo olvidaba decirse en qué proporción debían tomarse esas reservas, sino que no se determinaban otras deducciones necesarias, ni se prohibían otras innecesarias, ni se fijaba un método de valuación de inventario, ni se tomaban en cuenta tantísimos otros factores que influyen en la determinación de la utilidad de una empresa.-

De ahí que se hiciera necesario la fijación de un criterio único para la apreciación de la utilidad.-

Ultimamente una corriente doctrinaria ha tenido en cuenta este hecho, y lo ha resuelto en forma satisfactoria, remitiendo la solución del problema a quien

ya tenía hecho el trabajo: la Ley del Impuesto a los Réditos (tales los proyectos de Serrot y de Belaunde). Lo mismo se ha hecho cuando fué necesario fijar criterio para la determinación del capital, remitiéndose entonces a la ley del Impuesto a los Beneficios Extraordinarios.-

Consideramos acertada esta solución y la adoptamos, previa la salvedad de un problema que se hace necesario resolver.-

En nuestro caso particular, teniendo en cuenta los fines propuestos, la desvalorización monetaria últimamente operada trae perjuicios al sector trabajo, puesto que, en los casos en que las inmobilizaciones son relativamente abundantes y antiguas, según la ley del Impuesto a los Beneficios Extraordinarios, que obliga valuar el activo según precio de costo menos las amortizaciones autorizadas (en este caso obligadas) por el Impuesto a los Réditos, resultarían porcentos de utilidad exageradamente altos. Inverso problema se presentaría si se hubiera operado un proceso de deflación, en cuyo caso se vería perjudicado el empresario, al fijarse márgenes relativamente pequeños. La solución, según nuestro criterio, estaría en tomar en cuenta estos hechos⁽¹⁾, y ajustar el capital que la ley en cuestión determina, en base a los precios de plaza a la fecha correspondiente, por lo menos en cuanto a las inmobilizaciones se refiere.-

La determinación de precio de plaza debería fijarlo el Poder Ejecutivo, pues resultaría engorroso encarar la solución integral del problema en una ley, y peligroso dejarlo a la libre apreciación del responsable. La reglamentación podría dar solución al caso fijando determinados porcentos de aumento sobre el activo fijo, según el carácter del mismo, o bien determinando valores en forma minuciosa para los distintos bienes en las distintas épocas, tomando en cuenta fechas de adquisición y otros factores.-

(1) El no tomarlos en cuenta acarrea perjuicios también de índole impositiva al comerciante.-

La redacción legal de estas soluciones podría ser como sigue:

Art. ...- A los efectos de la presente ley, se considera utilidad la determinada conforme lo dispuesto por la ley del Impuesto a los Réditos; y se considera Capital el determinado de acuerdo con la ley del Impuesto a los Beneficios Extraordinarios, previa revalorización del activo fijo, con las bases que el Poder Ejecutivo determine por vía de reglamentación.-

73) La Compensación de Quebrantos.-

Un sólo caso hemos encontrado en el cual el presente problema está considerado: en la comentada ley venezolana. Allí, a nuestro juicio injustamente, se resuelve en forma negativa, negándosele al comerciante el derecho de cubrir sus quebrantos antes de efectuar la participación en los beneficios.-

Cuando un quebranto se produce, existe evidentemente una disminución de capital. Y cuando a este quebranto sigue una utilidad, parte de ésta debe servir para cubrir el capital original. Lo que tratamos de repara rtir son los beneficios, y no el capital; y no cumplimos con esto si no permitimos al comerciante deducir de la utilidad obtenida la cantidad que corresponda para cubrir anteriores quebrantos.-

La ley del Impuesto a los Réditos autoriza la compensación de quebrantos, pero sólo en lo referente a las personas visibles y a las entidades con personería jurídica (sociedades de capital), y no para las demás sociedades. Ni aún en los casos de único dueño, se determina la compensación de quebrantos en la declaración jurada de los beneficios de la empresa. Sólo lo hace el comerciante en su declaración individual. Esta ley no necesita más. Pero sí la nuestra, que podría disponer:

Art. ...- En lo futuro, al determinar el porcentaje de utilidad sobre capital resultante cada

ejercicio, el empleador responsable deducirá de la misma, en forma previa, los quebrantos obtenidos hasta en cinco años anteriores, hasta la extinción de los mismos.-

74) Precio de reembolso.-

En el régimen de accionariado obrero por medio de la participación en los beneficios, la parte de éstos que se destina al trabajador debe destinarse a la conversión de acciones del capitalista en acciones del obrero. Es decir, el capitalista debe vender su participación en la empresa al obrero. Pero ¿a qué precio debe efectuarse esta venta?.-

Este punto ha resultado también lamentablemente olvidado o deficientemente solucionado. Porque es sabido que el valor nominal de las acciones raramente coincide con el valor en plaza de las mismas, ya que éste depende de múltiples factores distintos del mismo valor original. Entre ellos se cuentan el estado general de la plaza, y el estado psicológico general en un momento dado, circunstancias difícilmente mensurables. Pero sí son susceptibles de medición las reservas de una empresa y las utilidades que obtiene, así como los dividendos que reparte, que dependen de ellas. Y estos factores influyen, y en forma capital, en el valor de cotización de las acciones, pues reflejan por sí el estado de solidez y la rentabilidad de los capitales invertidos.-

Muy pocos han considerado en sus proyectos la solución del problema. Pottier, entre esos pocos, decide que el reembolso se hará a la par y por sorteo, criterio que desechamos por injusto para el inversor.-

El profesor Belaunde comprande en forma mejor el problema, y dispone en su proyecto que el rescate se efectuará por el valor nominal más la parte proporcional de reservas (excluidas las reservas técnicas en compañías de seguros). Entendemos que se haría necesario excluir, de la misma manera, las reservas creadas en previsión de despidos, como así también cual-

quier otra afectada que, bajo el nombre de reserva, constituya un pasivo. En general, debería agregarse al valor nominal la parte alícuota de reservas "libres" a la fecha del reembolso.-

Con sólo esto no queda completada en una forma justa la solución del problema, pues no se tiene en cuenta todavía el valor comercial de llave de negocio, valor que, si bien nominal, suele cotizarse a buen precio en las diarias compra-ventas de negocios. El Fisco también lo considera, y mucho, a los efectos de la imposición a la transmisión gratuita de bienes, cuando las mismas incluyen la donación o legado de fondos de comercio.-

Sería injusto y antieconómico olvidar este valor al efectuar el rescate de acciones, por lo cual sugerimos incluirlo en el precio de las mismas.-

El valor de llave de un negocio es normalmente una cifra en cuya formación y determinación influye en forma más o menos decisiva la apreciación psicológica del comprador o del vendedor del fondo de comercio. No obstante, la ciencia contable se ha preocupado abundantemente de su determinación en forma objetiva, lográndose resultados aceptables. Los métodos más usados, se basan, en general, en relaciones normales de utilidades y capital, tomándose como base para la determinación de llave los excesos sobre dichas utilidades normales, sea multiplicándolas por coeficientes previamente determinados, sea capitalizándolas a un determinado tipo de interés. Podría adoptarse este criterio, quedando a cargo del Poder Ejecutivo determinar los porcentajes de utilidades normales (si es por tipo de empresa mejor), y el procedimiento a seguir con los excesos para la fijación de llave⁽¹⁾.-

Con respecto a la determinación de cuáles deben ser las acciones rescatadas, la suerte podría decidirlo.-

(1) Lo mismo debería hacerse con vistas al impuesto a la transmisión gratuita de bienes. En éste, la fijación del valor llave queda supeditada a la apreciación del contador actuante, o de las autoridades de aplicación.-

El artículo correspondiente quedaría, pues, redactado así:

Art. ...- El monto resultante a favor de los empleados y obreros en concepto de participación en los beneficios será utilizado por éstos para comprar a los empleadores acciones de capital, que éstos estarán obligados a vender por un precio igual al valor nominal más la parte proporcional de reservas libres y llave de negocio, esta última determinada en la forma que reglamente el Poder Ejecutivo. Se fijarán por sorteo las acciones a rescatar, y los tenedores de las que resulten desinsinuadas las endosarán a favor de los beneficiarios.-

El hecho de que pasen acciones a poder de los obreros no debe considerarse para la determinación del porcentaje de utilidad sobre capital. Se considerará siempre la utilidad total sobre el capital total, sin disminuirlo en la parte que haya pasado a poder de los trabajadores. Estos no salen perjudicados con este temperamento, al ser ellos mismos capitalistas, en cuanto tenedores de acciones.-

75) Empresas comprendidas en el sistema.-

Las soluciones adoptadas para este problema han sido diversas.-

Así vemos que Godart incluye en el sistema a las sociedades anónimas y a las sociedades en comandita por acciones. Belarnde agrega a éstas las sociedades de responsabilidad limitada.-

Recordemos que la ley Checoeslovaca, sin tomar en cuenta el carácter jurídico de la empresa, toma como base de inclusión el número de personas empleado en ella, e impone la adopción del sistema por ella creado a todas las minas con más de cien obreros. Temperamento similar adopta Chile, en cuya ley se disponen comprendidas las casas con más de 25 obreros.-

El proyecto de la Confederación General de Emplea

dos de comercio incluye en sus disposiciones a todas las empresas, sin distinción de categorías, salvo en lo que se refiere a ciertos mínimos de utilidad, por debajo de los cuales, las empresas quedan excluidas.-

Algo similar se encuentra en el proyecto Rozas, que incluye a todas las empresas, con la única salvedad de las colectivas y comanditarias con menos de veinte mil pesos de capital. Aquí los mínimos son de capital y no de utilidades, pero el principio adoptado es semejante al anterior.-

En nuestro concepto, no hay razón para excluir empresas comerciales, industriales, agropecuarias, pesqueras o mineras de ninguna naturaleza. Hacemos las necesarias excepciones, en lo que respecta a las empresas comerciales o industriales de carácter público, es decir, con capitales del Estado, de las Provincias y de los Municipios, ya que, socialmente, los beneficios que dichas empresas logran, se aplican a obras de bien público que a todos benefician y aprovechan, por una parte; y por la otra, consideramos necesario exceptuar a aquellos empleadores que, si bien patronos, lo son obligados por las circunstancias, y los beneficios de los cuales no dependen en gran medida del trabajo de sus empleados, sino de alguna cualidad especial de los mismos. Tales los casos de profesionales, corredores de bolsa, intermediarios de seguros, y otros auxiliares del comercio.-

Se ha notado una cierta tendencia en la mayoría de los autores, de considerar el problema del accionariado obrero relacionándolo tan sólo con la industria, y haciendo abstracción del comercio. Esta separación del problema social tal vez surja en forma intuitiva en la mente de los estudiosos, en la conciencia de la mayoría que representan en el problema social los trabajadores manuales sobre los intelectuales. Pero este no es motivo para excluir a los empleados, que colaboran como los que más en la consecución de utilidades para el negocio.-

También podría argüirse que la parte comercial de cualquier empresa, sea ésta industrial o típicamente comercial, depende en su mayor parte de la dirección que a la misma le imprima el empleador, y no del trabajo de los empleados de escritorio. Pues bien; cuando esto sucede, es evidente que la cantidad de tales empleados será relativamente pequeña, y, por consecuencia, poco lo que puedan influenciar en la consecución de mayores beneficios. Pero si esto no fuera así, bien porque la cantidad de empleados es muy grande, o bien porque ellos están en condiciones de aumentar los ingresos netos con un mayor o mejor trabajo, o por ambas cosas, no encontramos motivos para no entregarles, como legítimamente les corresponde, el exceso de beneficios que ellos han creado.-

Por estas razones, consideramos que deben incluirse en el sistema propuesto, todas las empresas, sin importar tampoco que su capital esté o no compuesto por acciones o cuotas. Se ha pretendido que existen dificultades para el reembolso del capital a los accionistas y toma de posesión por parte del trabajador, del mismo, cuando las inversiones no están de esa manera subdividida. Pero ya vimos (ver Proyecto Rozas), que el problema fácilmente se resuelve, creando las acciones a medida que se efectuó la traslación del capital, dándole a los obreros el carácter de comanditarios de la empresa, por la parte de capital que les corresponde, con lo cual, al mismo tiempo, se logra limitar la responsabilidad material de los mismos.-

El mismo Llovera⁽¹⁾, que combate todo lo que se refiera a participación en los beneficios y accionariado del trabajo, manifiesta que para llegar por el accionariado a la abolición del salariado, que es precisamente lo que nos proponemos, el sistema debería aplicarse en máxima intensidad (transfor-

(1) Llovera, José M.-OP.Citado.-

mación de todas las acciones de los capitalistas en acciones de los trabajadores), y en su máxima extensión (todas las sociedades, aún las no anónimas).-

Por razones obvias, nos parece lógico excluir también del sistema, aparte de las entidades antes mencionadas, las sociedades cooperativas (pues a ellas pensamos llegar), las sociedades o asociaciones de carácter civil, que tengan por fines la asistencia social, caridad, beneficencia, cultura física o intelectual, etc.-

Para evitar citar en la correspondiente disposición legal a todas las entidades que, en virtud de lo expuesto quedarían comprendidas, podemos nuevamente remitirnos a la Ley del Impuesto a los Réditos, considerando incluidas en el sistema a todas las entidades susceptibles de percibir réditos de tercera categoría.-

Por lo tanto, podría disponerse lo siguiente:

Art. ...- Todas las personas o entidades susceptibles de obtener réditos de tercera categoría, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 11.682, quedan sujetas al sistema creado por la presente ley, con las siguientes excepciones:

- a) Las sociedades cooperativas, constituidas conforme con el régimen de la ley 11388;
- b) Las asociaciones y entidades civiles de asistencia social, caridad, beneficencia, educación e instrucción gratuita, científicas, literarias, artísticas, gremiales y las de cultura física o intelectual, siempre que los réditos obtenidos y el patrimonio social se destinen íntegramente a los fines de su creación y no se distribuyan, parcial o totalmente, directa o indirectamente, entre los asociados;
- c) Las entidades mutualistas, que cumplan las exigencias de la ley 12209;
- d) Las entidades de carácter público, forma-

das por capitales del Estado, Provincias y/o Municipios;

- e) Las entidades de carácter semipúblico, o mixtas, por la parte de capital y beneficios que correspondan al Estado, Provincias y/o Municipios.-

76) Personal comprendido.-

En general, en la resolución de este problema, se han tenido en cuenta dos factores: la antigüedad y la edad del presunto beneficiario. Así, Pottier exige dos años de antigüedad, aparte de un contrato por un año más, para que el trabajador participe en el sistema; Briey, un año de antigüedad y contrato por igual término; la ley francesa de 1917 establece un año de antigüedad y 21 de edad; Rozas en su proyecto, sólo antigüedad (un año); Serrot, seis meses de trabajo en el ejercicio; Belaunde, en fin, esta misma última condición, unida al hecho de que el obrero o empleado permanezca en la casa al finalizar el ejercicio.-

Esta última condición parece acertada, en cuanto al accionariado se refiere, pues mal podrían corresponderle acciones a quien ha dejado ya la casa al momento de repartir los beneficios. Pero en lo que se refiere a éstos últimos en forma exclusiva, no creemos conveniente establecer ninguna clase de restricciones, pues el empleado u obrero que ha trabajado, poco o mucho, que tenga o no una antigüedad determinada, que haya cumplido o no una edad preestablecida, si ha contribuido a obtener beneficios extras, tiene derecho a su parte en los mismos. El valor económico y social del trabajo no puede condicionarse de ninguna manera a la edad o sexo del trabajador, ni a la antigüedad del mismo en su puesto¹.-

(1) Los "escalafones", por ejemplo, suelen convertirse en viveros de injusticias, al obligar a empleados meritorios a esperar el transcurso del tiempo para obtener mejoras; y personal incapaz puede ver aumentados sus ingresos por el sólo hecho de que la Tierra dió una vuelta a su órbita.-

El sólo depende de su productividad.-

El artículo de la ley que solare este punto podría ser el siguiente:

Art. ...- Todos los obreros y empleados, sin distinción de sexos, edades o antigüedades, y con la sólo condición de formar parte de una empresa comprendida, en relación de dependencia con los patronos, y de hallarse en actividad a la fecha de cierre de ejercicio, participarán en los beneficios del accionariado obrero. Los que a esa fecha hubieran dejado de pertenecer, por cualquier causa, al personal de la casa, recibirán su participación en efectivo, sea cual fuere el tiempo durante el cual han trabajado en la misma durante el ejercicio.-

77) Cantidad de moneda.-

Se ha pretendido encontrar en el accionariado obrero diversas influencias perniciosas, de distinta índole.-

Considerando que en el sistema en estudio se entrega dinero a los capitalistas a cambio de sus participaciones en el negocio, Llovera⁽¹⁾ opina, por ejemplo, que, de esta manera, el capital dinero quedaría sin colocación.-

Si esto fuera así, tendría una inmediata consecuencia, de peligros resultados: deflación y crisis. Pero, en realidad, no vemos en virtud de qué razón los capitalistas se abstendrían de volver a invertir el dinero que reciben a cambio de sus acciones. Ello sucedería si se les negara en las nuevas empresas que pretendieran formar, a a las cuales quisieran contribuir, beneficios razonables. No siendo así, y siendo hombres de empresa, volverán a invertirlo, con lo cual el dinero seguirá cumpliendo con su noble función de capital. Si suponemos que, contrariamente a lo que

(1) Llovera, José M.- Op.Citado.-

resulta lógico, los antiguos capitalistas desistieran de hacer nuevas inversiones, entonces debemos suponer que gastarían su dinero, con lo cual tampoco se disminuiría la cantidad de moneda del mercado. Lo único que podría suceder es que todos los capitalistas, o la mayoría de ellos, se decidieran por ahorrar sus capitales metálicos, con lo cual retraerían moneda, con sus obvias consecuencias. Pero, ¿por qué habrían de hacerlo? Y si lo hicieran, ¿sería esto culpa del accionariado?.-

A este punto también se refirió el Instituto Argentino de Investigaciones y Estudios Económicos⁽¹⁾, al comentar el ya visto proyecto de la Confederación General de empleados de Comercio. En este comentario recuerda que el mencionado proyecto no autoriza la creación de reservas por parte de las empresas comprendidas en sus disposiciones, lo cual impide a las mismas una firme consolidación económica, que puede llevarlas al uso desmedido del crédito. El crédito abultado, por su parte, tiene los mismos efectos que una abultada cantidad de moneda o una vezb circulación de la misma, por lo cual traería como consecuencia la inflación, con su secuela ordinaria: la carestía de la vida.-

Aparte de considerar que con este comentario se hila demasiado fino, sacando conclusiones tan indirectas y problemáticas que resulta difícil considerarlas muy seriamente, con el sistema que nosotros proponemos no se presentaría el problema, pues la ley 11682 autoriza deducir de las utilidades las reservas necesarias y lógicas para la buena marcha del negocio.-

No creemos, pues, que la implantación del accionariado pueda tener consecuencias mediatas o inmediatas ni pueda influenciar, directa o indirectamente, en los procesos económicos de inflación o deflación.-

(1) Instituto Argentino de Investigaciones y Estudios Económicos.- "La participación en los beneficios". Artículo en la Revista "Economía", dic.1945.Bs.As.

78) La fuga de capitales.-

Dice Llovera en la obra ya mencionada que, la perspectiva de tener que ceder una parte de los beneficios líquidos, retraerá los capitales.-

Y no es el único, en realidad, de entre los tratadistas, que opina de tal manera. Se sostiene que la disminución de los beneficios trabará la constitución de nuevas sociedades o la ampliación de las existentes, y que no resulta justo hacer correr a los capitalistas con todos los riesgos emergentes de la constitución de una empresa, para luego despojarlos de su patrimonio, y de la obra de sus afanes.-

Con el sistema propuesto no existe disminución de beneficios, ya que se autoriza a los empresarios a guardar para sí lo que siempre han ganado. El hecho de que tengan que ceder parte de los beneficios netos totales, cuando éstos excedan de los límites que ellos mismos se han fijado como normales, no es motivo para que se retraigan los capitales. El impuesto quita al empresario parte de sus utilidades, y no por eso dejan de formarse empresas ni de ampliarse las existentes, ni allí donde los impuestos a las ganancias suelen ser tan elevados, como en Gran Bretaña y Estados Unidos de Norte América.-

El segundo argumento es más serio, como lo apunta Belaunde⁽¹⁾. No obstante, no es definitivo. El capital se arriesga normalmente con el objeto de obtener beneficios, pero éstos no se le niegan en el sistema. El desplazamiento de la función de propietario ocurrirá, sin duda, pero lentamente y sin despojo, ya que se pagará a su justo precio la parte del capitalista en la empresa. El capital irá a manos del trabajador. Y si el capitalista reviste a su vez tal carácter, como frecuentemente sucede, veremos más adelante que también intervendrá en la prorrata de beneficios, en idéntica proporción que los demás trabajadores.-

(1) Belaunde, César H.- Op. Citado.-

79) La producción.-

¿Aumentará la producción con el incentivo del accionariado? ¿Se mejorará la calidad de los productos fabricados y de los servicios prestados cuando los obreros y empleados sepan que su mayor dedicación les reportará directos beneficios?

Este es uno de los principales argumentos que esgrimen los defensores de la participación en los beneficios y del accionariado, asegurando que la apatía y desgano que frecuentemente suelen observarse en los trabajadores desaparecerán cuando se les interese en forma directa en los beneficios netos de la empresa a la cual sirven.-

Creemos que el razonamiento está apoyado en serias bases psicológicas; y que un superficial conocimiento de la idiosincrasia humana, del normal y lógico egoísmo que alienta en el hombre, hacen inferir la veracidad del argumento.-

En efecto, para el hombre resulta ser un gran impulso la posibilidad de alcanzar la propiedad de lo que desea. El sistema propiciado le brinda esa posibilidad.-

Es más; en la forma de aplicación que hemos elegido - participación en los beneficios, pero sólo de los beneficios creados por el trabajador -, el obrero tendrá aun más incentivo que con los otros métodos. Cuando al obrero directamente se le acuerda un beneficio proporcional a las utilidades de la empresa, sin exigirle nada en cambio, es probable que el mismo se preocupe de aumentar dichas utilidades. Pero bien puede suceder - y frecuentemente ha sucedido -, que se dé por conforme con el "quid" recibido, y no procure dar su "quo", olvidando, o bien no importándole, que aumentaría su "quid" si trabajara más o mejor. Pero cuando su "única" posibilidad de ganar más y de alcanzar algún día la propiedad de los medios de producción sea precisamente producir más y mejor, poniendo en ello toda su capacidad y toda su voluntad, creemos que lo hará.-

b) Problemas sociales

80) Intervención en las pérdidas.-

La participación en los beneficios es un sistema que tiende a asimilar la condición de asalariado a la condición de socio de la empresa, desde que le hace participar al mismo de las utilidades netas. Por tal motivo, se ha argüido que resulta económica y socialmente injusto que un socio participe de las utilidades y no de las pérdidas. Pero a esta objeción se opone el hecho de que, en realidad, no existe tal sociedad, pues en ningún momento ha existido la intención de formarla. Y, por otra parte, en caso de pérdidas, o de utilidades que no alcancen como para efectuar distribución entre los obreros, éstos resultan de todas maneras perdidosos, al ver malogradas sus esperanzas de ganar. Los salarios que han percibido, no son utilidades, sino sólo gastos de manutención.-

Pero cuando, en lugar de simple participación en los beneficios, el régimen se complejiza con la inclusión del accionariado obrero, entonces el argumento pierde todo su valor.-

En principio, aquí sí el trabajador se convierte en socio de la empresa, desde el momento que adquiere, con el dinero ganado por la participación, acciones de la empresa. Pero esto mismo hace que se transforme en una persona susceptible de intervención en las pérdidas, por el mismo hecho de haber invertido un capital, que puede responder por ellas. Y participará en ellas, efectivamente. Cuando los quebrantos no sean muy grandes, la pérdida económica sufrida por el trabajador se reflejará en el menor valor que tendrá su acción. Cuando las pérdidas sean cuantiosas, al extremo de obligar a la liquidación del negocio, verá al fin de ella que su capital ha desaparecido o mermado considerablemente. Sufrirá las pérdidas, en fin, en la misma proporción y con la misma intensidad que un capitalista común.-

Recordemos, de paso, que el único caso visto de participación obrera en el cual se recomienda la participación en las pérdidas por parte de los trabajadores, lo constituye la conclusión ya comentada del Primer Congreso de Economía Social (pág. 169).-

Pero mal pueden participar en las pérdidas quienes nada tienen para responder por ellas. Sólo con el accionariado ello es posible, porque el obrero adquiere el capital por su intermedio.-

De cualquier manera, la responsabilidad del nuevo accionista-trabajador en los quebrantos de la empresa, debe ser limitada, a la manera de la responsabilidad de las sociedades anónimas, de las sociedades de responsabilidad limitada, de las cooperativas. El proyecto de Rozas llama a las sociedades que adopten su proyecto - no siendo anónimas -, "sociedades en comandita a participación obrera", significando con esto que la parte de capital de los obreros, al ser asimilada a la parte de un comanditario común, es de responsabilidad limitada.-

Pero en el proyecto en cuestión, el capital de tales comanditarios no existe, ya que el principio de realización de su sistema se basa en la ley francesa de 1917 que, como vimos, no asigna capital real, sino nominal, a los obreros. En el sistema que nosotros defendemos, el capital obrero, por el contrario, es perfectamente real y efectivo, lo cual hace aún más necesario destacar el carácter comanditario del mismo, en cuanto a su responsabilidad.-

Podría, pues, dispensarse lo siguiente:

Art. ...- A medida que el grupo obrero de una empresa adquiriera, con su participación en los beneficios, partes del capital de la misma, se emitirán acciones que le representen, aunque el capital original no esté así subdividido.-

81) La intervención en la gestión.-

La discusión en torno a este punto es abundante, aun fuera del campo del accionariado obrero. Resulta

ser éste un problema de vida propia, cuyo planteamiento y soluciones ha preocupado a muchos, no sólo como parte integrante del problema total del accionariado, sino como solución única del problema social.-

Para nosotros, urge contemplarlo en su integridad y en todo el alcance de sus proyecciones sociales y económicas, si queremos propugnar un accionariado completo y eficaz.-

Como el régimen representativo ha ganado casi completamente a la política, el régimen democrático está ganando ahora a la empresa industrial o comercial, y más a la primera.-

Agotada la línea de leyes protectoras del obrero, se abre otro ciclo, en el cual la libertad patronal no está sólo limitada por la ley externa, sino por el límite interno de la libertad del obrero, que se hace fuerte dentro del taller, y se erige como principal, en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, estatuto donde se instituye jurídicamente la vida de una corporación industrial o comercial.-

El control obrero, y la intervención de los mismos en la administración y dirección de las empresas no es un invento ni una creación extemporánea. Ellos vienen impuestos por la fuerza misma de los acontecimientos.-

Gran Bretaña, por ejemplo, muestra tres fases bien definidas en la evolución del control obrero. Aparecen primero las sociedades de resistencia, las famosas "Trade - Unions", cuya misión principalísima, en sus orígenes, era la organización y apoyo de huelgas. Los Trade - Unions Congress, por otra parte, tenían en sus programas la nacionalización de las empresas, pero ésta sólo entrañaba casi siempre el paso de la propiedad privada a propiedad pública, sin prever la futura forma de organización.-

Intervienen, en una etapa posterior, los fabianos, que preconizan una intervención lenta y oportu-

na de los órganos centrales de la Administración Pública, para ir traduciendo en medidas legislativas y burocráticas, cuanto más se pueda de un ideal colectivista poco preciso. Se pide, sobre todo, una acción inteligente desde arriba.-

La última etapa la constituye la organización democrática de la empresa, como tránsito a su nacionalización. El "guild-socialism" se opuso al socialismo de estado, al estatismo burocrático y al tradeunionismo. Coincidía con los fabianos, en que el proceso debía ser lento, y con las tradeunionistas en que el proceso debía hacerse desde abajo, y no desde arriba. Demostró que la fuerza sindical sirve para construir, y no sólo para defender.-

El socialismo guildista ha demostrado que era necesario, para llegar a la gestión obrera en la industria, establecer potentes organizaciones de taller, que habrían de esforzarse por poner mano en la dirección de las fábricas, apropiándose, una a una, de las prerrogativas detentadas hasta el momento por la dirección capitalista. Estima que "el control obrero sobre la industria será consecuencia, no tanto de una transformación en el mecanismo central director de la fábrica, como de medidas tomadas por trabajadores organizados en vista de prepararse para asumir, y de asumir efectivamente, una parte, cada vez mayor, en la responsabilidad y control de la producción". Por esta razón, adoptó programas propios para realizar este ideal, que prevé especialmente la elección de los contramaestres por los trabajadores manuales, la sustitución de las convenciones colectivas a las individuales relativas al trabajo por pieza, etc.-

Rusia, en cambio, no ha seguido este avance pausado y rítmico de la democracia social en Gran Bretaña. A consecuencia de una huelga general victoriosa, los sindicatos se apoderan del gobierno y decretan la socialización de las industrias, cuyo órgano adecuado han sido los consejos de fábrica.-

El cambio en la función de los sindicatos fué de

finido por resolución del primer congreso pan-ruso de los sindicatos, inspirado por Zinowief: "La revolución de octubre, que hizo pasar el poder de la burguesía a la clase obrera y a los aldeanos pobres, ha creado nuevas condiciones para todas las organizaciones obreras, especialmente para los sindicatos. El sindicato moderno no puede ser considerado como defensor del trabajo asalariado vendido al patrono; el patrono de antes, el comprador de la fuerza trabajadora, no existe ya". Y concluye así: "Los sindicatos deben transferir el centro de gravedad de su acción al campo de la lucha económica, proponiéndose como meta la restauración de la fuerza productora aniquilada por la guerra y por la crisis de los soviets, y llegar a ser poco a poco parte integrante del organismo del Estado obrero que ha de suceder a los soviets, considerándolos como gestores, históricamente necesarios, de la dictadura del proletariado".-

La base de la economía rusa es el soviet de fábrica (asamblea de los trabajadores). Este irradia el poder federativo, en cuya virtud se constituye el Estado pan-ruso de los proletarios, como federación de los soviets, extendida por el territorio; los representa el dictador de Moscú, cuya voluntad es el motor que impulsa el mecanismo. Los soviets eligen las comisiones de control, cuya función no consiste precisamente en colaborar con los patronos, sino en anularlos hasta el mayor límite de lo posible. Los patronos, si siguen en sus puestos, lo hacen como obreros, con los mismos derechos que éstos. Si a ellos no les satisface la gestión del ex-patrono, toman la fábrica. "La única garantía de la revolución está en la violencia".-

No obstante este violento principio, poco a poco se suprimió la anarquía. El decreto-reglamento del 20 de junio de 1919 consagra la desaparición de la gestión industrial directa por la colectividad obrera.

En Alemania, en 1919, el Gobierno de Scheidemann, bajo la presión de los acontecimientos, presentó un

proyecto que no satisfizo a nadie y que, después de grandes modificaciones, se convirtió en la ley del 4 de febrero de 1920. Los consejos de fábrica creados por esta ley son organismos auxiliares de los sindicatos, en realidad.-

Aunque había en Alemania quienes decían que los patronos se habían convencido de la bondad de los consejos de fábrica, los patronos sostenían que los obreros no estaban preparados para ellos. "Die Zeit", órgano de los industriales, decía en su número del 4 de febrero de 1924, al cumplirse cuatro años de la vigencia de la ley: "La masa de la clase obrera carece hoy de los conocimientos técnicos indispensables para apreciar las cuestiones más sencillas que la tocan de cerca. Han demostrado carecer de toda eficacia aun para luchar contra los accidentes de trabajo, pues fueron los inspectores quienes debieron indicar, en la mayor parte de los casos, las causas del daño".

Lo admirable del caso, que muy bien habla de la mentalidad obrera de aquel entonces en Alemania, es que los sindicatos reconocieron esto, y crearon cursos de capacitación para sus afiliados.-

La ley austríaca del 15 de mayo de 1919 no instituye propiamente consejos de obreros, sino "consejos de empresa de obreros" y "consejos de empresa de empleados", haciendo la distinción entre el trabajo manual y el intelectual. Las funciones de dichos consejos, según el artículo 3º de la ley precitada, se refieren a los intereses del personal, desde el punto de vista económico, social y educativo. No se alude a la participación. Pero luego, en artículos posteriores, queda supuesta la intervención en forma activa. Se definen cierto número de funciones: convenciones colectivas, fijación de salarios, modo de pago, disciplina, admisión y despido, examen de balances, mejoras del material y progreso en los medios de producción, participación en la dirección. Los resultados parecen haber sido buenos, siendo raras las contravenciones. En general, los patronos se mostraron con-

tentos. Buenas fueron también las relaciones observadas entre los consejos y los sindicatos.-

Lamentablemente, la creación de esta ley es de horizontes muy limitados: tiene tendencia a no considerar la situación económica en conjunto, y sí los intereses particulares. En cuanto a los resultados obtenidos en lo relativo a higiene, salarios, prestación de servicios, y reglamentos de taller, fueron buenos.-

Todo esto en cuanto a lo informado por Hans Tansse, Director General en aquel entonces de la Inspección General de Trabajo. Por el contrario, el autor de un artículo en "Die Industrie" (1921), Órgano de la Asociación Central de la Industria Austriaca, bajo el título "Un año de aplicación de la ley sobre los consejos de empresa", no ve más que inconvenientes. Dice: "En muchas empresas, la ley no ha introducido sino cambios insignificantes, porque las relaciones entre empresarios y trabajadores han seguido siendo cordiales, y también porque los obreros habían logrado ya hacer reconocer su derecho a ser representados por delegados elegidos por ellos. Pero con frecuencia ha sido causa de grandes trastornos para todos los interesados, mostrándose preocupados de afirmar su derecho, y no de cumplir sus deberes, sobre todo cuando se trataba de colaborar en el mantenimiento de la disciplina o de recordar al personal el respeto a los contratos colectivos por él suscritos. La mayor parte de las huelgas han estallado a pesar del consejo de los sindicatos, fuese porque los consejos de empresa eran demasiado débiles para impedir a los trabajadores entrar en conflictos inútiles, fuese porque su política era netamente anti-sindical. El elemento moderado de la clase obrera y los viejos jefes sindicalistas, partidarios de la disciplina, son dejados aparte por los consejos, mientras que los utopistas, los teóricos de la acción directa y los malos obreros tienen siempre mayores probabilidades de ser elegidos". El autor concluye:

"En tanto que las elecciones no hagan entrar en los consejos de empresa a hombres serios y experimentados, conscientes de su responsabilidad y capaces, en caso preciso, de resistir, tanto a la clase obrera como a los patronos, la ley no puede tener más que consecuencias funestas, desorganizará la producción y, finalmente, arruinará el sindicalismo".-

Un juicio de la ley austríaca en cuestión moderado y probablemente imparcial, es el emitido en un artículo titulado "El funcionamiento de los consejos de empresa", publicado en el "Oesterreicher Volkswirt", del 26 de marzo de 1921. Según el mismo, ni los temores de los patronos ni las esperanzas de los obreros se han realizado. Se dedican éstos principalmente a los salarios, y no a lo demás. Han puesto fin a graves abusos contra la disciplina. Es necesario tiempo y depende de los hombres, agrega, el que el sistema rinda sus completos frutos. En cuanto a la facultad de revisión de balances, los obreros no hacían uso de ella, por carecer de conocimientos necesarios. Concluye pidiendo mayor preparación para los obreros.-

En España, la cuestión fué planteada en 1918 por los congresos socialistas y católico-sociales. Se discutió en el Pleno del Instituto de Reformas Sociales, en 1923. Los vocales patronos se negaron, alegando que "la industria española no estaba preparada para la reforma", "que el llamado control obrero no significaba un intento de mejora de las relaciones entre patronos y obreros, sino exclusivamente un instrumento de la lucha de clases, por cuya virtud pretenden los obreros aproximarse a la socialización de las industrias", "que esta cuestión no afecta solamente a un derecho social, cuya condicionabilidad y reforma es propia de la función del Estado, sino al derecho absoluto y absolutamente privado de la propiedad individual". La representación obrera dijo que "si el control significa, en efecto, un medio de socialización, no es de otro modo que la jor-

nada de ocho horas, el descanso semanal y, en definitiva, todas las reformas sociales conseguidas hasta el día", "que si es cierto el derecho de propiedad del individuo se ve afectado por el control, también lo es que dicho derecho no es absoluto e inmutable", etc. Después de esto, la representación patronal se retiró. El presidente levantó la sesión, pidiendo a la representación obrera que definiese y aclarase su actitud, en vista de la situación. Respondiendo a esto, el Sr. Largo Caballero, manifestó, en nombre de la representación obrera, que el tema del control no había sido suscitado por la sola iniciativa de la representación obrera en el Instituto, sino por acuerdo de los Congresos Nacionales de la Unión General de Trabajadores, puesto que constituye la aspiración unánime de la clase obrera. Negó todos los fundamentos de los temores patronales de que el control arruinaría la industria, "puesto que su experiencia en todos los países donde se practica, revela lo contrario: el control no significa hoy una cuestión de partido o de clase, sino una cuestión de organización económica, de orden, de justicia, de paz y de mutua inteligencia entre los diferentes factores humanos que, por la naturaleza de las cosas, han de ir juntos en la integración progresiva del trabajo social".-

Sólo para que se vea la importancia del movimiento que defiende la intervención obrera en el control de la empresa, hemos resumido aquí los acontecimientos mundiales más importantes en tal sentido, pero, por supuesto, no los hemos agotado.-

En realidad, el prestigio que entre los obreros goza el sistema, no existe por las consecuencias materiales del mismo, sino que ven en él la consagración de una nueva idea de la autoridad, de la profesión, de una nueva noción del papel que les corresponde en la sociedad. El control obrero no implica de ninguna manera, por sí mismo, la abolición del patronato: sólo se propone que intervengan en la dirección

todos los que colaboran en la producción. No sólo más salario se pide, sino autoridad y responsabilidad.-

La vida económica evoluciona en el mismo sentido que la vida política: a la autocracia sigue la democracia. Guy Grand, citado por Picard⁽¹⁾, en "Le conflit des idées dans la France d'aujourd'hui", dice: "El movimiento obrero llega, pues, a transformarse, en sus partes saneadas, fuera de sus excesos extremistas, coincidiendo con las justas exigencias del ideal democrático... que no hay que confundir ni con la dictadura de la burguesía, ni con la dictadura del proletariado, que significa simplemente, la participación cada vez más efectiva e ineludible de los gobernados en el gobierno, de los productores en la producción".-

El movimiento es vasto. Albert Thomas decía en la Cámara de diputados: "No existe participación en los beneficios - ni accionariado, agregamos -, sin control; y si, hoy día, en el mundo obrero, carece esta idea de popularidad, es precisamente porque, no obstante tal o cual caso de control exterior, no ha existido este control profundo, íntimo, que es la participación en la administración", y que permitiría a los obreros "demostrar a sus camaradas cuál es el porvenir de la empresa y en qué condiciones puede desenvolverse. Así podrían asociarse, en la democracia industrial, toda la colectividad obrera a la vida misma de la empresa".-

La opinión inglesa acerca del control obrero puede verse a propósito del informe Whitley, en una circular del Ministerio de Trabajo dirigida a los centros industriales: "La idea fundamental del informe Whitley es que el trabajador debe ser oído cuando se trata de fijar las condiciones del trabajo de cada día, y esto no puede conseguirse mientras no se le ofrezca ocasión de hablar, no sólo sobre las cuestiones que interesan a la industria en su conjunto, sino también de las que conciernen al mismo establecimiento en el cual trabaja". El concepto moderno de la industria se ve en la declaración publicada por el comité mix-

(1) Picard, Roger. "El control obrero en la gestión de las empresas". Madrid. 1926. -

to, compuesto por nueve obreros y nueve patronos, reunidos por iniciativa de la North London Manufacturers Association, para enunciar los principios que debieran regir las relaciones entre el capital y el trabajo en las industrias. En dicha declaración se dice que "la industria no pertenece de una manera directa al capital ni al trabajo: ambos están económicamente y moralmente asociados en la industria, y la diferencia de sus funciones no implica ninguna diferencia en la importancia de sus servicios respectivos. Ni el control de la empresa ni sus beneficios, pueden ser reclamados y poseídos en buen derecho, a título de exclusivos, ni por los propietarios del capital invertido, ni por los obreros".-

La opinión americana del problema, se comienza a ver cuando, en 1918, el Sr. Schwab, propietario de grandes fábricas de acero, y el Juez del Tribunal Superior, Sr. Hughes, anunciaban que el sistema actual del salariado y del patronato les parecía envejecido y que iba a ser necesario dar a los trabajadores su parte en los beneficios y en la gestión. J.D. Rockefeller, hijo, por su parte, en la Revue Internationale du Travail de abril de 1921, declara que la legislación obrera no basta para resolver el problema social; se necesita también - dice -, "el espíritu de colaboración y de fraternidad". "La mejor política industrial es la que se inspira tanto en el bienestar del trabajador, como en la producción de los beneficios, y que puede hasta subordinar el provecho industrial, cuando las consideraciones humanitarias lo exijan, al beneficio de los obreros, puesto que ya pasó el tiempo en que se podía considerar meramente la industria como un instrumento de renta". Distingue cuatro factores: capital, trabajo, dirección técnica, colectividad; "los desenvolvimientos a que la industria está sometida en nuestros días, dice, no pueden dejar de transformar gradualmente la gerencia única y autoocrática, sea por el capital, la dirección, el trabajo o la comunidad, en una forma de control de

mocrático, al cual han de cooperar las cuatro referidas partes o elementos. El movimiento, considerado en su conjunto, constituye una evolución cuyo principio fundamental debe ser el espíritu de colaboración". "La cuestión que se plantea en el momento actual es ésta: cómo restablecer las relaciones personales y la cooperación, a pesar de circunstancias tan diversas. La respuesta es muy clara: será por virtud de la equitativa representación en la industria de los cuatro factores indicados".-

Una opinión en Francia la dió la Asociación Francesa para la Protección Legal de los Trabajadores, que, entre otras cosas, dice: "Bajo el nombre de comité mixto o bajo cualquiera otra denominación equivalente, se trata siempre de admitir a los representantes del trabajo en la gestión de las grandes empresas y de dar así prueba a los trabajadores de que serán en adelante los colaboradores de la empresa, a la cual aportan su trabajo y su competencia profesional. Se trata de considerar al obrero, en lo sucesivo, dentro de la fábrica misma, como un hombre capaz de sentir, de pensar, y cuyo concurso, cuando es activo y abnegado, no queda suficientemente compensado por el salario. En una palabra, se trata de acrecentar la dignidad del trabajo en las sociedades que han sufrido tanto por la conquista del derecho". Esta opinión, aunque resistida por los centros legislativos y patronales, no es aislada, como lo corrobora la sanción de la ley de 1917. Se ha reprochado a ésta el hecho de que introduce la anarquía en la dirección de las empresas. Sin embargo, uno de los comentaristas más autorizados de la ley, M. Perceron, de la Facultad de Derecho de París, se queja de que no conduce por camino directo al control obrero.-

Con respecto a la actitud patronal en este mismo país - Francia -, diremos que durante el curso de la primera guerra mundial, mientras el Ministerio de Armamentos ensayaba el sistema en las fábricas de mu-

niciones, el patronato francés parecía adaptarse al sistema: la federación de los industriales y de los comerciantes recomendaba, en un informe, "con insistencia, la institución, en cada fábrica, de una delegación permanente de obreros y de obreras, con el fin de establecer un contacto más directo entre los jefes de industria o sus representantes y su personal obrero, para asegurar entre ellos las más cordiales relaciones".-

Por otra parte, en el Congreso del 6 de julio de 1919 en Lyon, por la Asociación Industrial, Agrícola y Comercial del Ródano, el Presidente del grupo, Sr. Fougères, decía: "Ha concluido el régimen de autoridad absoluta que caracterizaba antes a las relaciones entre patronos y obreros. Tengamos la lealtad y el valor de decirlo muy alto y, diciéndolo, tengamos conciencia de servir a la vez el interés de la producción y el interés del país". En el mismo año, el comité Mascourand, órgano del comercio y de la industria, publicaba un programa de acción, uno de cuyos puntos reclamaba "la participación de la clase obrera en la gestión de las empresas". Luego el interés patronal en la cuestión se enfrió, no obstante lo cual el control obrero progresa en Francia.-

Fuera de los antecedentes doctrinarios y legislativos escuetamente enunciados, la experiencia ha sido bastante intensa.-

El experimento de mayor resonancia mundial ha sido, probablemente, el llevado a cabo en Gran Bretaña. La federación de mineros obtuvo en 1912 una ley que confería a comisiones mixtas poderes para establecer los salarios. En octubre de 1916, el gobierno nombró una comisión de la que formó parte Mr. Whitley, para mejorar condiciones. La comisión recomendó los consejos que luego se llamaron Whitley. El gobierno lo apoyó, por intermedio de la propaganda que efectuó del asunto el Ministerio de Trabajo. Se reunieron al fin los jefes de empresas con funcionarios del gobierno, y discutieron las ventajas e inconve-

nientes del sistema, y acordaron, en principio, la adopción del mismo. En enero de 1918 lo habían adoptado 60 empresas, con 3.500.000 empleados.-

El sistema de los consejos Whitley descansa en la organización previa de obreros y patronos. Cuando ésta está desarrollada, se forman consejos de empresa, de distritos y nacionales. Si las organizaciones están muy avanzadas, cuentan con uno o dos representantes del Ministerio de Trabajo en los Consejos Nacionales.-

Los consejos de industria nacionales tienen por misión asegurar la acción común de patronos y obreros para el mejor desarrollo de la industria. Entienden en la fijación de salarios y condiciones y horarios de trabajo, en la regularización de la producción, y buscan la forma de solución rápida de conflictos que pudieran presentarse; estimulan las asociaciones, y fomentan la creación de procedimientos para mejorar la producción; recogen datos estadísticos, hacen encuestas, organizan conferencias, efectúan publicaciones, y llevan a cabo presentaciones al gobierno cuando lo consideran necesario. Dictamina, por fin, en asuntos en los cuales el gobierno requiere su opinión.-

Los consejos de distrito se encargan de hacer cumplir, en sus respectivas jurisdicciones, las resoluciones de los consejos nacionales. Estudian las cuestiones que interesan a la industria, votan los integrantes del consejo nacional, y toman medidas en los conflictos que se presentan, sometiénolos a los nacionales cuando no obtienen la solución por sí mismos.-

Los consejos de empresa se encargan de la redacción y revisión de los reglamentos de trabajo, reparticiones de horas de labor, descanso, etc. Interviene en la fijación de salarios, épocas de pago, reglamentaciones sobre arreglo de conflictos, contratación y retiro de obreros. Entienden en todo lo relacionado con el bienestar del obrero, la disciplina, la educación profesional de aprendices, y el perfecciona-

miento de los métodos de trabajo. Cuando la producción disminuye, los consejos de empresa investigan el por qué. Promueven, además, la creación y mantenimiento de bibliotecas, propician conferencias, y hacen suscripciones para obras de asistencia, amén de fomentar los deportes entre los obreros de la empresa.-

Todos los consejos, tanto los nacionales como los de distrito y los de empresa, están formados por patronos y obreros, en igual número. Las resoluciones se toman por mayoría.-

Los Consejos Whitley gozan de gran prestigio y popularidad en Gran Bretaña.-

Han tenido gran éxito en Noruega los Consejos de empresa surgidos a raíz de la ley del 23 de julio de 1920. Ella dispone que dichos consejos se crearían siempre que la cuarta parte del personal de la casa lo solicitara. También se crean en la misma los consejos regionales y uno nacional de la industria y del comercio. Por este sistema, el patrono discute con los obreros las condiciones de salarios, horas de trabajo, sistemas de previsión, reglamentos de taller, etc., pero es él el que, en definitiva, resuelve las cuestiones.-

El Plan del Colorado, creado por J.D. Rockefeller en Estados Unidos en 1915, establecía que los obreros debían tener un representante por cada 150 de ellos, los cuales se reunirían con los delegados de la empresa, bajo la dirección del presidente de la misma. Estos consejos entendían en todo lo referente a empleos, trabajo, condiciones de vida y formas arreglar conflictos. Las asambleas designaban cuatro comisiones permanentes, de seis miembros cada una (3 por la parte obrera y otros tantos por la parte patronal), con las siguientes atribuciones: 1) cooperación y conciliación industrial; 2) accidentes de trabajo; 3) higiene, alimentación y vivienda; 4) recreación y educación. Los delegados se reúnen luego para considerar los informes de estas comisiones.-

En Canadá se crearon organismos similares a los Consejos Whitley, a raíz de las investigaciones de una comisión integrada por patronos, obreros y representantes del Estado Federal. La Provincia de Manitoba, por una ley de 1919, instituyó también Consejos mixtos industriales (excluyendo los ferrocarriles y la agricultura), formados por cinco miembros (2 obreros, 2 industriales y un extraño). Sus funciones consistían en procurar se eviten los estallidos de conflictos obreros. En el orden nacional, en 1920 se creó un Consejo Nacional Mixto de la Industria de la Construcción, para facilitar reuniones de patronos y obreros, aparentemente con buen éxito.-

Han existido otras leyes y otras experiencias, aunque de menor importancia, en otros países, como Italia, Japón, Checoeslovaquia, Luxemburgo, Méjico, etc.-

No obstante todos estos antecedentes, no existe acuerdo todavía. Por su carácter revolucionario, la reforma conducente al control obrero acarrea algunos problemas, tanto en cuanto a la extensión del control como en cuanto a los medios de aplicarlos.-

Los patronos se muestran generalmente dispuestos a instituir 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 patronos y obreros, dicen, darían por resultado el desarraigar poco a poco a los obreros de los sindicatos, sustituyendo a la conciencia de la clase el espíritu corporativo.-

Ante estos desacuerdos en lo que se refiere tan sólo a los consejos de fábrica, ¿qué podemos esperar

si propiciamos una intervención más profunda y directa del obrero en su fábrica?.-

Porque, en realidad, los problemas cuya solución se deja en manos de dichos consejos de fábrica, están en su casi totalidad resueltos por la intervención del Estado: la fijación de salarios, las condiciones de trabajo, la salud del trabajador, la higiene, la vivienda, los conflictos obrero-patronales, la previsión social, la educación física y mental. Y el cuidado de que las leyes se cumplan, queda a cargo de los mismos obreros y de sus sindicatos, que acuden directamente a la justicia cuando necesitan protección; la justicia del trabajo es rápida y eficiente. ¿Qué función les queda, pues, a los consejos mixtos de fábrica?.-

Lo que necesitamos, para un accionaria de integral, es la intervención de los obreros y de los empleados en la administración y en la dirección de la empresa. Es la inclusión de la opinión obrera en los manejos sociales, no sólo internamente, en la intimidad del taller, sino en lo que tienen de vida de relación con el mundo externo: las compras, las ventas, los presupuestos, el planteo comercial, la lucha en la competencia, y los mil y un problemas comerciales que a diario se presentan en el mundo económico.-

¿Será esto posible?.-

Martí Bech⁽¹⁾, con elocuentes palabras, dice que no, declarando que haciendo intervenir a los obreros en la administración y dirección de las empresas, sería "inyectar a esos organismos gestores de los negocios suero de ignorancia, de inconsciencia; elementos faltos de preparación, de orientación, de práctica, de cultura; eso no tiene explicación posible".-

Pero Antonelli⁽²⁾, en cambio, sostiene que "participando en la gestión de las empresas capitalistas, la clase obrera se inicia en la obra indispensable de

(1) Martí Bech, Francisco, Op. Citado.-

(2) Antonelli, Etienne.- "Actions de travail et sociétés à participation ouvrière".- Bruselas, 1911.-

educación económica sin la cual ninguna transformación social es profunda". "Mejor que en la cooperativa de producción, donde los obreros son abandonados sin preparación a sí mismos... podrán iniciarse, con la colaboración de los capitalistas mismos, en las dificultades de la organización de la producción".

De acuerdo con Martí Bech en que los obreros están absolutamente incapacitados para dirigir por sí mismos una gran organización industrial o comercial. No tienen la preparación ni han tenido la enseñanza ni experiencia necesarias para ello. Y que muy poco o nada será lo que puedan aportar con su presencia y sus opiniones en las direcciones y administraciones.-

Pero también de acuerdo con Antonelli en que la intervención del trabajador en esos organismos les servirá de aprendizaje. Uno de los mayores inconvenientes con que cuenta la cooperación, según ya se vió, es precisamente esta falta de capacidad obrera para la función de empresario, de coordinador, de director. No pretendemos que con el aprendizaje todos los obreros puedan convertirse en personas capaces para las altas funciones del comercio, ni creemos que nadie lo pretenda, como parecería surgir de las siguientes palabras de Martí Bech, en la obra citada: "De ser las direcciones de las empresas escuelas de aprendizaje, los escribientes, mecanógrafos, ordenanzas, porteros, etc., que están más en contacto con el directorio o con la gerencia, serían los futuros directores de las empresas, y la experiencia nos muestra lo contrario". "El aprendiz no puede tener la pretensión de compartir con el jefe la dirección del negocio, taller, almacén o escritorio". Disentimos con este razonamiento, porque el estar en contacto con el director o con el gerente, en calidad de auxiliar, no es lo mismo que compartir el trabajo como aprendiz. Y aun así, casos se han dado de que escribientes y mecanógrafos, y aun ordenanzas y porteros, han llegado a directores.-

Sabemos que la capacidad de dirección necesita tanto del aprendizaje como de la innata facultad del individuo para la función. Todos los grandes directores de empresa lo son o lo han sido porque poseían esa facultad, pero también porque tuvieron la oportunidad de ejercitarla y desarrollarla. No sabemos cuánto se estira una goma mientras no probemos su elasticidad.-

Cierto es que la capacidad de dirigir podrá encontrarse en un bajo porcentaje de entre los obreros. Pero no es menos cierto que también se encuentra en un bajo porcentaje entre los que no son obreros. Ello nos mueve a imaginar que, de entre los que manejan un torno, desviran un zapato o escriben la diaria correspondencia, habrá algunos, unos pocos, que sean capaces de aprender y asimilar, y de ponerse al fin al frente de un negocio o de una fábrica.-

Pero no es sólo de la posibilidad de lo que debemos preocuparnos. Es la necesidad de que el obrero intervenga en la dirección y en la administración lo que más importa. Supuesto que la intervención obrera es posible, ¿es ella necesaria, o al menos útil?.-

Por supuesto que miramos el problema desde el punto de vista obrero y no del patronal. Al empleador no le hace falta el concurso obrero para dirigir su establecimiento, o al menos así lo cree. El nueve su negocio y se las ingenia para obtener utilidades sin consejo de nadie. Cuando ha aceptado intervenciones obreras, ha sido en los casos ya vistos de comisiones de taller, que se encargan de resolver los diarios problemas que en el mismo se presentan, con lo cual él consigue la paz que necesita para dedicarse por entero a sus problemas comerciales puros; con estas comisiones logra también mejorar en algunos casos mejorar la producción, recogiendo sugerencias de sus subordinados. Pero esas sugerencias rara vez llegan al campo comercial de la gerencia o de la dirección.-

Aquí encontramos una nueva desviación de lo que

debería ser normal: la función de propietario, la función patronal, está profunda y definitivamente desvinculada de la función trabajo; causa principalísima del problema social es esta separación de clase.-

¿Puede el patrono, absorto en sus múltiples problemas comerciales preocuparse del bienestar de sus obreros, de sus ambiciones, de sus inquietudes? ¿La función de hacer dinero que al patrón le está encomendada es compatible con la cualidad de obrerista? Claro que no; el patrono ná se preocupa de su obrero, sino en los casos en que esa preocupación pueda reportarle un beneficio directo o indirecto. De ahí que resulte no sólo útil, sino necesario e imprescindible cambiar el carácter del funcionario que desempeña el cargo de patrono, ya sea éste el dueño del negocio, o empleado de los dueños, porque en cualquiera de los dos casos, su única preocupación será la utilidad y no los obreros. ¿Cuál es la solución? El funcionario que desempeña el cargo de patrono, o de director, debe ser un obrero o un empleado de los obreros. Sólo así podrá tener la capacidad suficiente para dividir su atención y sus preocupaciones entre los negocios y los trabajadores.-

Esta forma de organización sólo se alcanza en el cooperativismo, donde el obrero es obrero, capitalista, patrón y director, o por lo menos empleador del director. Y queremos alcanzarla en forma definitiva y total.-

Para ello, la acción que se entrega al obrero, representativa de su participación en los beneficios que ha contribuido a crear, debe tener todos los atributos y entrañar todos los derechos que entraña la posesión de una acción común entre los capitalistas. Ello significa que, no sólo participará en los dividendos futuros que se repartan, sino también en las deliberaciones sociales y en el directorio de la empresa.-

Como no podemos pretender que todos los obreros

tenedores de acciones entren a participar en los organismos directores, como no es dable suponer que todos los habitantes del país legislen por sí mismos, resolvemos el problema en la misma forma que la política, como muchos lo han resuelto en el campo que nos ocupa: por medio de representantes.-

Estos representantes de los obreros ante los organismos directrices de las empresas, deben ser, lógicamente, elegidos por los mismos obreros; pero este temperamento, del cual evidentemente no puede salirse, entraña el grave pelágre de la demagogia entre los mismos obreros: serán elegidos aquéllos que mejor hablen, que se muestren más decididos a defender los intereses de sus compañeros, que tengan más espíritu de lucha y, sobre todo, mayor poder de persuasión. Se arriesga así el que se elijan representantes muy decididos, sí, pero incapaces económicamente para intervenir en los organismos donde deben actuar. Y el conjunto obrero difícilmente será capaz de juzgar, antes o después de la labor realizada, la capacidad comercial de sus mandatarios.-

No hemos encontrado que este problema haya sido anteriormente tomado en cuenta, y lo consideramos, sin embargo, de gran importancia.-

Creemos que se resuelve exigiendo que los representantes obreros tengan un mínimo de educación económica, al mismo tiempo que técnica, certificadas por un comprobante de una escuela del Estado.-

Sobre el problema educación, volveremos al considerar las condiciones de implantación del sistema en nuestro país.-

Podría, entonces, disponerse que:

Art. ...- La posesión de las acciones adjudicadas al personal por vía de participación en los beneficios, otorgarán al mismo los mismos derechos que las acciones comunes de capital. Los obreros formarán parte del directorio y de las asambleas, por medio de representantes, en número proporcional a los re-

representantes de los capitalistas, como las asociaciones obreras lo son a las del capital. Para ser representante obrero se necesitará poseer el título de estudio que el Poder Ejecutivo determine. Los representantes del personal gozarán de una remuneración adicional por sus tareas, cuyo monto será decidido por la asamblea de obreros. En caso de no existir en una casa personal idóneo para tales funciones, podrán nombrarse terceras personas para que representen a los obreros.-

Adoptado el temperamento de exigir un mínimum de educación técnica y comercial como condición para ser mandatario del personal, creemos conveniente remunerar dichas funciones con un estipendio adicional a los jornales y utilidades normales, como una manera más de acicatear el amor al estudio entre los obreros. De cualquier manera, si entre el personal de un comercio o industria no se halla quien o quienes estén en condiciones legales para representar a sus compañeros, será necesario buscar los mandatarios entre los extraños que, por supuesto, reúnan dichas condiciones. Estas terceras personas serían, entonces, subalternos de la colectividad obrera, empleados de ella, colocados en su nombre y representación en los organismos directivos para defender sus intereses.-

82) Repartición entre los beneficiarios.-

Supuesto que los trabajadores ganan los beneficios que se les reparte a fin de cada ejercicio, como han ganado antes su salario, ¿en qué medida ha colaborado cada uno en la obtención de esos beneficios? Este es el problema, que se relaciona aún con otro no menos importante: ¿Deben los beneficios repartirse individualmente entre los partícipes, o deben formar un fondo común del cual todos sean copropietarios?.-

Con respecto a este último problema, muchos hay que resuelven la cuestión por la entrega colectiva

de los beneficios obreros: Perissé, el legislador francés de 1917, Antonelli, la ley Chilena (que destina una parte de los beneficios repartibles al Sindicato), la ley Venezolana y a vista, en una forma similar a la chilena, la ley mexicana, en los casos en que se opta por acciones, y parece que también el proyecto contenido en el plan quinquenal, donde este punto se halla un poco confuso.-

Hay quienes van más lejos, como Serrot en su proyecto, que dispone la entrega de los beneficios a una caja común para todas las empresas, aún las de distintas actividades, para ser repartidos luego entre todos los beneficiarios.-

En cualquiera de las dos formas, y, por supuesto, más en la última, el interés individual que el sistema puede despertar en el trabajador, se amengua en forma considerable, al no ver reflejada en la posesión por sí de las cantidades ganadas con su esfuerzo.-

Nos resolvemos, pues, por la repartición individual, para que el obrero tenga ante sí el incentivo de una posesión propia, de un haber individual, que le será entregado personalmente si su esfuerzo rinde lo necesario.-

Y llegamos entonces a la otra cuestión: ¿cuánto a cada uno?.-

El factor que más se ha tomado en cuenta en las soluciones propuestas, es el salario ganado por el obrero; así, se decide repartir los beneficios en forma proporcional a las cantidades percibidas durante el ejercicio en concepto de sueldos, salarios, extras, primas, etc.- Eventualmente, también se ha considerado la antigüedad; en tales casos, suele destinarse la mitad de los beneficios para repartir proporcionalmente a la antigüedad, y el resto sobre los salarios.-

En realidad, no es necesario complicar las cosas. En forma normal, los mayores salarios correspon-

den a los empleados y obreros más antiguos, por lo cual la distinción entre sueldos y antigüedad sería innecesaria; por otra parte, si un empleado antiguo no tiene un alto salario, es porque no se lo ha ganado, porque no se ha preocupado a través del tiempo empleado en mejorar su producción o su trabajo, y, entonces, es injusto que reciba mayor participación por el solo hecho del tiempo transcurrido; y si tiene un alto salario y poca antigüedad, ha de ser, indudablemente, porque es capaz y trabajador, y también resulta injusto condicionar parte de su participación a una antigüedad completamente innecesaria.-

Los beneficios, pues, pueden y deben repartirse en forma exclusiva en forma proporcional a los sueldos y salarios ganados durante el ejercicio comercial en el cual se han devengado. También se contempla con este temperamento el hecho de que un obrero ingresado durante el ejercicio, cobre su participación en forma proporcional a ese tiempo, pues, por ese hecho, el total de salarios ganados será proporcionalmente menor que los que hayan devengado los que prestaron servicios todo el año.-

Resumen:

Art. ...- Los beneficios correspondientes a los empleados y obreros serán repartidos en forma individual, proporcionalmente a los sueldos y salarios ganados durante el ejercicio comercial correspondiente.-

83) El patrono trabajador.-

Cuando el capitalista se pone al frente de su negocio y maneja los hilos de su organización, cumpliendo con sus funciones de empresario, se convierte, evidentemente, en un trabajador más, cuya remuneración es el beneficio de la empresa. Pero cuando el capital designa otras personas para que en su nombre y representación dirijan el negocio, los beneficios se ven disminuidos por los haberes que a estas terceras personas les corresponde. Nada más

justo, entonces, que, cuando es el mismo patrono el que trabaja en su negocio, tenga derecho a esa disminución de los beneficios computables, mercedos por su propio estipendio.-

Este, aparte de ser económicamente sano, resulta socialmente conveniente; en efecto, si el patrono goza de un sueldo, como cualquier otro empleado u obrero, de los beneficios que resulten a favor de los mismos, parte le corresponderá a él mismo, con lo cual se aleja la posibilidad de que pueda verse definitivamente separado de su empresa. Aun cuando lleguen a repartirse, con el tiempo, todas las acciones de capital en beneficio de los empleados y obreros, el patrono podrá quedarse con su capital, con su sueldo, y con los beneficios que le reporten las acciones que para sí habrán quedado, al entrar en la prorrata de repartición.-

Encontramos previsto este problema sólo en el proyecto Serret, donde se establece una deducción de las utilidades igual al 4% de las ventas netas, antes de calcular la participación, y en el proyecto de la Conf. Gral. de Empleados de Comercio, que establece deducciones fijas por dueños e socios. Pero no se contempla en estos proyectos, sin embargo, el que el patrono intervenga, como cualquiera, en el reparte, lo cual nos parece una omisión importante.-

Es acertado el criterio de fijar la remuneración patronal en función de las ventas, ya que éstas son un índice bastante exacto de la capacidad de trabajo que el negocio exige de sus directores, y del trabajo y capacidad efectivamente desarrollados. Pero no es correcto fijar un porcentaje uniforme para todos los tipos de empresas, porque iguales cifras de ventas se alcanzan con distintos trabajos y diversas responsabilidades, en diferentes negocios, en razón del tipo de los mismos, e de sus dimensiones económicas.-

Sería más justo fijar remuneraciones fijas condicionadas a ciertas escalas de cifras de ventas, determinadas por el Poder Ejecutivo para cada tipo de emple

tación.-

En resumen:

Art. ...- Los empleadores que trabajan efectivamente en sus empresas, gozarán de un sueldo proporcionado a las ventas, en la forma que reglamente el Poder Ejecutivo, teniendo en cuenta el tipo de empresa y su dimensión económica. Estos sueldos integrarán el Debe de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, y darán derecho a sus beneficiarios para entrar en la prorrata de repartición de beneficios.-

84) Los salarios.-

Mientras las acciones de capital no han sido completamente rescatadas, el obrero deberá seguir cobrando un salario. Este es natural e inevitable si queremos llegar a la cooperativa por evolución y no por revolución. Cuando todo sea del empleado y del obrero, lo que reciba mensualmente, o quincenalmente para su subsistencia será sólo un anticipo de utilidades y su cuantía será determinada de común acuerdo entre ellos mismos.-

Pero mientras este momento no llegue, el problema del salariado, y con él el tan antiguo del salario justo, subsiste.-

El hecho de implantar accionariados por medio de participación en los beneficios puede tentar al patrono para rebajar los salarios, y los obreros pueden ser inducidos a aceptar tales rebajas (aunque no es probable), en vista de los probables beneficios a percibir.-

La ley venezolana prevé el caso y dispone que los salarios no deben ser rebajados como consecuencia de su aplicación.-

El Instituto Argentino de Investigaciones y Estudios Económicos también estudia el caso, y resuelve que los salarios serían equilibrados automáticamente con la aplicación de la participación en los beneficios. Este organismo sostiene que los obreros migra-

rían hacia las empresas donde los beneficios fueran mayores, con lo cual, en estas empresas, los salarios bajarían, debido a la afluencia de mayor oferta de mano de obra. Se obtendrían entonces menores salarios y mayores beneficios, lo cual se equilibraría con las empresas donde los beneficios fueran bajos, de las cuales huiría el personal, aumentando el salario de los que quedan, y obteniendo, en consecuencia, mayores salarios y beneficios menores.-

El razonamiento es clásicamente correcto; pero el problema deja de tener importancia en estos tiempos de regulación estatal, y de intervención de los organismos oficiales en los conflictos obreros. Lo único necesario será que, en cualquier caso, se sigan defendiendo los intereses de los trabajadores, en cuanto a sus salarios, amparando las organizaciones obreras y defendiendo las conquistas que las mismas logran por medio de sus contratos colectivos.-

85) Beneficios diversos.-

La distribución de los beneficios por empresa puede crear situaciones injustas a los trabajadores: resultarán favorecidos, se dice, los que forman parte de establecimientos bien instalados o con una buena dirección, y perjudicados aquellos cuyas empresas no se hallen bien instaladas o dirigidas, a pesar de que el trabajo sea el mismo.-

El argumento es serio, y no se resuelve el problema, según ya se vió, distribuyendo las utilidades no por empresas, sino para el conjunto de las de una misma actividad económica, o de todas, porque entonces, al diluirse la participación, desaparecería el incentivo entre los trabajadores.-

Pero aunque el razonamiento sea exacto, no por ello deberá continuarse con el salariado; no es lo suficientemente fuerte como para impedir por sí la implantación del sistema.-

Por otra parte, con la forma adoptada de determinación de beneficios distribuíbles, el mal es me-

ner; en efecto, si una empresa está mal instalada o mal dirigida, estas características las habrá tenido siempre y, por lo tanto, sus beneficios habrán sido bajos; a los obreros les corresponde crear beneficios mayores con su trabajo. Además, cuando la posesión de acciones les haga intervenir en la dirección, tendrán oportunidad de mejorar, si son capaces de hacerlo, esa mala dirección.-

86) El accionariado, ¿fin o medio?.-

Citamos palabras de Aznar: "... Por lo tanto, si una ley quisiera sacar de una vez y de pronto del salariado a los obreros de las empresas industriales o mercantiles, tendría que comenzar por convertir cada empresa en una cooperativa de producción. Ahora bien; esta ley llevaría al desastre a la nación que la tolerara. La cooperativa de producción impuesta bruscamente, es una revolución estéril, que sería un desastre para la producción y un descrédito definitivo para aquella institución y para los obreros; prueba de esto es el fracase del asalto tumultuoso a las metalurgias italianas; los obreros, que tenían ya el trabajo, se tomaron violentamente el capital y la autoridad, hicieron de cada empresa una cooperativa, y fracasaron. ¿Por qué?. Se les olvidó tomar otra cosa que era necesaria para el éxito: la capacidad y la coordinación con las demás unidades de la vida económica. He ahí una enseñanza elocuente de los hechos".-

La cooperativa es una institución ideal, y a ella hay que ir. El accionariado, pues, no constituye por sí mismo un fin, sino que es una manera de llegar, un medio, un camino que puede llevar a la cooperativización completa, obviando todos los inconvenientes que encuentra la cooperativa en su trayecto, zanjando todas las dificultades de realización práctica.-

Un régimen económico completamente cooperativo, con ser ideal, sería una transformación radical, si

tratara de impensarse repentinamente, y no sería bien resistido. El individuo cambia sus hábitos, cuando los cambia, en forma lenta; pero más lentamente aún cambia sus hábitos la sociedad.-

Dejar un hábito social, sin tener hecho y preparado el que le ha de sustituir, es una perturbación, pero no una reforma social duradera, y ni siquiera viable.-

Para convertir a los obreros en cooperativistas y a las empresas en cooperativas, es preciso, pues, convertir antes a los obreros en defensores del sistema, someterlos al necesario aprendizaje, darles la capacidad económica y financiera que hoy no tienen, inspirarles el sentido de la disciplina que toda empresa requiere para la coordinación de los esfuerzos dispersos por la división del trabajo; forjar, en una palabra, el hábito social nuevo que ha de sustituir al viejo que se trata de eliminar. Y es preciso, además, preparar y realizar el cambio sin violar ningún derecho, dentro de cauces de justicia y de orden. Otra cosa sería realizar la reforma por la violencia y contra derecho; nada violento es durable, ni enseña nunca los principios de justicia; Se suscitarían, además, resistencias que harían penosísima y tambaleante la aplicación del sistema, que le obligaría a transacciones y acabarían por mixtificarlo y hacerlo estéril.-

El accionariado resulta ser el único camino visible por el que se pueden alcanzar todos estos resultados.-

b) Problemas jurídicos

87) La obligatoriedad.-

Una de las principales cuestiones que se hace necesario resolver al tratar el tema del accionariado del trabajo, es de si el sistema debe tener carácter voluntario, o debe ser impuesto coercitivamente por

una ley del Estado. Supuestos los beneficios del sistema, su utilidad, y aún su necesidad, ¿nos limitaremos a recomendarlo, apoyarlo y favorecerlo, u obligaremos su adopción?.-

Con respecto a la participación en los beneficios, que es la base del sistema de accionariado que propiciamos, se ha dicho que ella, para desenvolverse, no puede pedir su éxito más que a su propia virtud. Querer hacerla obligatoria por la ley es un contrasentido para aquellos que la definen como una libre convención; esto sería prescribir su universalidad, y suprimir su efecto moral, privando al obrero de todo sentimiento de benevolencia frente a sus patronos, puesto que éste no hace más que darle lo que le debe.-

Martí Bech⁽¹⁾ agrega que tratar de imponer una doctrina por la fuerza es prueba de su falta de viabilidad.-

Se sostiene que la obligatoriedad del sistema choca con el principio de libertad; que acarrearía un matrimonio forzoso, un vínculo cuya fecundidad estaría carcomida por la coerción.-

Teniendo probablemente en cuenta estas razones, se han pronunciado por la aplicación voluntaria la ley francesa de 1917, Rozas en su proyecto, y Tanco en lo referente al accionariado (aunque no en cuanto a la participación propiamente dicha).-

Pero si el estudioso ha demostrado la conveniencia del sistema, y si el legislador lo ha sancionado porque sabe que él constituye una especie de suero preventivo y eficaz, sólo podrá ponerse fin a las discusiones técnicas y teóricas y asegurar la paz social, por medio de la tesis enérgica que establezca la obligatoriedad.-

El bien público está antes que nada. Si esto no se tuviera en cuenta, mal podría obligarse al pueblo a prevenirse de las enfermedades mediante la vacuna, porque ello, evidentemente, va en contra de las liber-

(1) Martí Bech, Francisco.- Op.Citado.-

tades individuales: teóricamente, según las antiguas doctrinas liberales, cada uno es dueño de morir como mejor le plazca, y no puede obligársele a que no lo haga de viruela o de difteria.-

¿Puede sostenerse válidamente que la obligatoriedad del sistema está contra derecho?.-

Desde el punto de vista patronal, el obligarle a dar parte de sus beneficios es tan ilegal como obligarle a pagar impuestos a la renta. Y en el sistema por nosotros defendido, lo es menos aún, ya que los beneficios que da a sus obreros los crean ellos mismos, y no el patrono. Por otra parte, el hecho de que con esos beneficios se compren acciones de capital, no es un despojo ni un atropello ni una confiscación; es sencillamente una expropiación, justificada por causa de utilidad pública, y pagada por su justo precio. Nuestra constitución sanciona, además, la función social de la propiedad.-

Desde el punto de vista obrero, no se discute su derecho a participar en los beneficios, y la participación no será discutida por ellos. Pero sí podría argüirse que es ilegal obligarles a comprar acciones con su dinero, si ellos no lo quieren. Los sistemas de accionariado por compra de acciones lo entienden así, y cuando sancionan la obligatoriedad del sistema para los patronos (como lo hace Bietry con su proprietisme), dejan librada la aplicación a la voluntad del obrero.-

Pero ya está reconocida doctrinariamente y sancionada legalmente en infinidad de casos, que al obrero hay que obligarle a tomar partido por aquello que le conviene. No otra cosa se hace con la jubilación obligatoria y con el seguro colectivo también obligatorio. ¿Por qué no se establece ningún sistema de previsión social en forma facultativa para el empleado u obrero?. Porque bien se sabe que si esto se hace, el sistema fracasaría. En la práctica se ven los desesperados esfuerzos que hacen los trabajadores para evitar que se les descuente un diez por

ciento de sus haberes, y figurar en las planillas de jubilaciones.-

El sistema debe, pues, implantarse en forma obligatoria. Los proyectos o leyes que lo dejan librado a la buena voluntad de quienes lo deben aplicar, ofreciendo ventajas de índole económica a los que lo adopten, sólo logran que se acojan al mismo las empresas en mala situación, que ven en dichas ventajas una tabla de salvación.-

Sin coerción, no hay accionariado posible, y no vale la pena hacer más academia alrededor del sistema.-

88) Naturaleza jurídica.-

Ya vimos (pág.60) que, discutido el carácter de sociedad que podría revestir la participación en los beneficios, la generalidad se resuelve por la negativa.-

La cuestión, en el fondo, no cambia por el hecho de que la repartición se haga en acciones y no en efectivo y de que el obrero intervenga en la gestión de la empresa. Sigue faltando aún un elemento que es condición principalísima de toda sociedad: el deseo, la intención de las partes, que no existe tampoco en el accionariado, salvo cuando el mismo se aplica en forma voluntaria. Pero estos casos son la excepción. Nosotros no podemos considerarlos, si pensamos implantar el sistema en forma obligatoria. Será siempre un contrato de trabajo mejorado, con caracteres sui generis, pero no sociedad.-

La verdadera sociedad se formará entre los obreros; una sociedad cuyo carácter jurídico está perfectamente definido: cooperativa. Por fin, el organismo comercial o industrial todo será una cooperativa, el día en que todas las acciones hayan pasado a manos de los trabajadores.-

89) Intervención en los libros. Fiscalización.-

El derecho de los obreros a revisar la contabi-

lidad de sus patronos ha sido con frecuencia resistido por éstos, para evitar pedidos de aumentos.-

A este respecto, la Constitución Española de 1921 en su artículo 46, in fine, dice que se asegurará a todo trabajador "la participación en la dirección, administración y beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores"; y en la tercera parte, punto V del fuero del Trabajo, se consagra la obligación de la empresa de informar a su personal sobre la marcha de la producción, en la medida necesaria para fortalecer su sentido de responsabilidad en la misma.-

En Chile, a los efectos del cálculo de la gratificación, en la ley ya vista se dispone que los empleadores deben practicar la liquidación correspondiente para la Dirección General de Impuestos Internos, aún en los casos de que se hallaren exentos del impuesto a las rentas. En los pagos que se hacen en concepto de gratificación, interviene la Inspección de Trabajo.-

Entre nosotros, debemos tomar en cuenta lo dispuesto en el Código de Comercio con respecto a la exhibición de libros (arts. 58 y 59).-

La jurisprudencia ha aclarado la significación de tales disposiciones. La Corte Suprema, por ejemplo, en "Banco Italo Argentino de San Juan c/Provincia de San Juan", se resolvió en el sentido de que "el art. 57 del Código de Comercio, que prohíbe toda pesquisa de oficio para inquirir si los comerciantes llevan o no libros arreglados no tiene la extensión que pretende dársele. Todo comerciante tiene el derecho de que se respete el secreto de sus libros y de sus papeles comerciales, pero ese derecho no es absoluto; como surge de las disposiciones del Código de Comercio, arts. 58 y 59, está limitado por el derecho del Estado fundado en razones de interés social y comercial, como es en el caso, la vigilancia de una Sociedad Anónima cuyo funcionamiento está condicionado por el cumplimiento de requisitos legales estable-

cidos por las leyes".-

Referente a este problema relacionado con la participación en los beneficios (en este caso con un contrato de habilitación), la Cámara de la Capital, en "Real José, c/ Blench Hnos., S.R.L.", determinó que "... 3) Siendo de práctica en el comercio la no instrumentación del contrato de habilitación, y teniendo en cuenta que las modalidades deberán resultar de los libros, la negativa del empleador de exhibirlos, debe ser juzgada como confesión ficta".-

Aunque nos resolvemos por el derecho del empleado u obrero a la fiscalización de los resultados del negocio, reconocemos que la discusión doctrinaria puede plantearse - y se plantea -, en el caso de la participación o el accionariado voluntario. Pero no sucede lo mismo cuando el mismo es obligatorio, puesto que, en este caso, es el Estado mismo el que velará que se cumplan sus disposiciones, por medio de un eficaz control, como lo hace con cualquiera de los impuestos.-

De cualquier manera, la intervención de los obreros o de sus representantes en los organismos directores de las empresas, les brindará inmejorable oportunidad de ejercer el control sobre los libros y papeles de comercio, y sobre la marcha del negocio en general.-

89) Necesidad de contabilidad.-

Cuando los comerciantes no llevan libros de comercio el Estado se ve obligado a determinar de oficio los resultados del giro comercial para la aplicación de impuestos.-

Pero esta determinación, que se hace generalmente en función de las ventas presuntas o comprobadas del establecimiento, se base en índices promedios de empresas similares.-

El procedimiento no sería aplicable con el sistema que propugnamos, por cuanto empresas semejantes pueden arrojar muy diversos resultados con iguales ven-

tas, pues, precisamente, se trata de repartir beneficios creados por los obreros, que bien pueden estar originados no en una mayor producción, sino en un abaratamiento del costo de la misma que no apareja necesariamente, un aumento de las ventas.-

Se hace necesario entonces que los comerciantes e industriales posean instrumentos fácilmente verificables para determinar las utilidades y así como se obligó, bajo severas penas, a llevar contabilidad al comercio comprendido en las disposiciones del decreto 32.506/47, resultaría ventajoso, por bien del sistema, que redundaría en beneficio directo de los mismos obligados, exigir la teneduría de libros a todos los comprendidos en el régimen de la ley.-

Dispondríamos entonces que:

Art. ...- Los empleadores comprendidos en la presente ley estarán obligados, a partir de la fecha de aplicación de la misma, a registrar contablemente sus operaciones en los libros y con las formalidades que el Poder Ejecutivo determine.-

90) Organización de los beneficiarios.-

Si las acciones se entregaran individualmente a los obreros tomando el sistema como objeto en sí, sin ulteriores miras, poco importaría para nuestro estudio determinar la forma en que los obreros deben organizarse dentro del taller o de la oficina. Pero considerando, como consideramos, que el accionariado no es más que un medio para llegar al fin principal del cooperativismo, se hace necesario que, desde el primer momento, el trabajador comience por practicar la cooperación.-

A tal efecto, la comunidad de trabajadores de una empresa cualquiera formarían una cooperativa, que se regiría en su formación y funcionamiento por las mismas reglas que rigen la vida de todas las demás sociedades de este tipo.-

Esto desde el punto de vista externo. Internamen-

te, los miembros de la cooperativa se gobernarían, y se darían sus propios órganos directivos, en la misma forma que una cooperativa común. De esta manera, cuando el reembolso total se opere, la cooperativa ya existirá con todos sus caracteres distintivos, y con una experiencia de funcionamiento sumamente provechosa.-

La ley debe pues disponer que:

Art. ...- Los empleados y obreros de cada empresa comprendida se organizarán, a partir de la fecha de aplicación de la presente ley, en sociedades cooperativas, regidas por las disposiciones de la ley 11388.-

91) La pérdida de derechos por retiro.-

No se concibe una cooperativa de producción en la cual sus socios no efectúen su trabajo, como no es concebible que los socios de una cooperativa de consumo no hagan en ella sus compras.-

Por tal razón se plantea el problema de decidir qué se ha de hacer con el obrero que, ya dueño de acciones de la empresa - pocas o muchas -, deja de pertenecer a la misma.-

Entre nosotros, Casa Muñoz, S.A. autoriza al empleado que se retira de la casa a continuar siendo accionista de la misma. Esta solución es posible y si se quiere lógica, desde que el obrero ha adquirido las acciones con su dinero, y de ninguna manera se trata allí de formar una cooperativa.-

Pero en distinto sentido se pronuncian la mayoría, aun los defensores del sistema de participación en el capital por compra de acciones, o del de adjudicación de acciones de trabajo de valor capital nominal. Pottier, lo mismo que Briey, disponen que, en caso de muerte o retiro, las acciones del obrero deben ser rescatadas. En el mismo sentido se pronuncian Casa Necasany y la Superiora, lo mismo que el profesor Belaunde en su proyecto.-

En cuanto al valor de rescate de estas acciones,

el caso es distinto del considerado con respecto al rescate de las acciones comunes de capital. Si un obrero se retira, no tiene interés en su cooperativa, y no es lógico que se le beneficie reconociéndole parte de la reserva y de la llave del negocio. Hacer esto sería fomentar la desertión; así lo reconoce nuestra ley de cooperativas, cuando dispone que los socios salientes no tienen derecho a las reservas de la sociedad.-

La sociedad, pues, rescataría las acciones de los obreros salientes, al valor nominal, e bien autorizaría su transferencia a cualquier otro que permaneciera en ella.-

Cuando el retiro se produce por vejez, no es necesario modificar el temperamento adoptado, y dejar que el ex-socio conserve sus acciones, dado que, para eso entonces, debe contar evidentemente con haberes jubilatorios suficientes para atender a su subsistencia y buen vivir.-

Se dispondría, en consecuencia, que:

Art. ...- Cuando por cualquier motivo un trabajador se aleje de la empresa en la cual presta servicios, las acciones que posea a la fecha del retiro serán rescatadas por la administración por su valor nominal, o bien transferidas a otro miembro del personal que desee adquirirlas, previa autorización del director.-

CAPITULO XI
CONDICIONES Y BASES
PARA SU ESTABLECIMIENTO
EN LA REPUBLICA ARGENTINA

92) Las opiniones.-

Ya hemos tenido ocasión de ver, a través de la encuesta realizada por la comisión de legislación de tra bajo de la Cámara de Diputados, el ambiente argentino referente al control obrero y a la participación en las utilidades. En general, las opiniones de hace treinta años estaban divididas en tres categorías: a) contrarias al régimen (los comerciantes e industriales); b) indiferentes (los obreros); y c) partidarios del sistema (los estudiosos, los doctores).-

No se ha realizado otra encuesta luego de aquella, pero mucho nos tememos que los resultados de la ⁹podría llevarse a cabo serían exactamente iguales: el patrono seguiría oponiéndose tenazmente a cualquier conquista obrera, y más aún a una tan radical; el obrero seguiría mirando indiferente y aún desconfiadamente un sistema que no conoce, y seguiría alzando su voz para reclamar mayor salario y menos trabajo, tratando de alcanzar el cielo con la escalera de la haraganería, y sin hacer nada por mejorar de situación. Y encontraríamos también, a no dudar, gran cantidad de personas que no tienen intereses en uno ni en otro campo, que defenderían ardientemente el sistema.-

Pero es muy gracioso opinar sobre algo que lesiona intereses ajenos y no los propios, se opina. Pero, ¿podemos esperar conclusiones y doctrinas del egoísmo patronal o de la ignorancia obrera?. Evidentemente no. Las soluciones las deben dar aquellos que precisamente no tienen intereses en el problema, y pueden enfocarlo desapasionada y serenamente.-

Hace treinta años, en vista de la disparidad de opiniones, el asunto se mandó a archivo, y murió sin

consecuencias.-

Pero los tiempos han cambiado, y hace siete años que vivimos bajo un régimen de jubilaciones para todos los obreros y empleados del país, con millares de beneficiarios de ellas (que ciertamente ven los beneficios cuando se jubilan, y no antes). No obstante, el Estado no consultó a pa trones ni obreros cuando se decidió a dictar los respectivos regímenes legales. Estudió el problema y, aceptada su conveniencia, lo implantó sin más trámite.-

Las jubilaciones son sólo un ejemplo de lo que puede hacerse cuando un gobierno está decidido a beneficiar a los trabajadores.-

¿Por qué, pues, si el accionariado es beneficioso, no sólo para los trabajadores, sino para al pueblo todo, y si él puede convertirnos en cooperativistas, no implantarlo valientemente?.-

93) La propaganda.-

Pero la implantación no puede ser inmediata, porque tendría una oposición y una reacción probablemente insoportables. Es necesario algún tiempo, no menos de un año, antes de llevar el sistema a la vida práctica.-

Y ese año debe dedicarse a propaganda. Pero una propaganda intensa, decidida y completa.-

Uno de los factores más importantes que conspiran en contra del desarrollo del cooperativismo es la falta de espíritu cooperativo, y aún más, el desconocimiento absoluto del sistema de que hace gala la mayoría de la gente. El pueblo no conoce las cooperativas, no tiene idea de su fin ni de su espíritu, y mal podría, entonces, conocer sus ventajas.-

De cien individuos tomados al azar, es probable que cincuenta nombre correctamente los integrantes de su "team" favorito de fútbol; pero no es probable que más de un par defina correctamente una sociedad cooperativa.-

Y el espíritu y la conciencia cooperativa debe

llegar al pueblo todo, por medio de la propaganda.-

No se deben escatinar medios para ello: los periódicos, la radiotelefonía, la televisión, las escuelas, el cinematógrafo, y hasta los carteles murales deben hablar a cada rate de cooperación. El término debe llegar a formar parte del individuo y no separarse de su conciencia.-

Reuniones, conferencias, congresos, publicaciones, todos los medios con que cuenta el arte publicitario moderno deben ponerse en juego para que hasta en el más remoto confín de la república la cooperación deje de ser un término extraño y "difficil".

Cuando la cooperación comienza a ser comprendida y sentida, la propaganda debe encaminarse hacia el accionariado, sin descuidar nunca la cooperación. Más bien, la publicidad del sistema de accionariado debe complementar y no substituir la de la cooperación, enseñando el camino para lograr el ideal.-

Cuando esta labor previa esté cumplida, recién entonces el sistema podrá implantarse con resultados provechosos. Pero, aun ya puesto en marcha, la propaganda no deberá descuidarse jamás, para mantener latente en el pueblo el espíritu de unión que la cooperación supone. Sólo podrá suprimirse, aunque lentamente, luego de varios años, cuando la diaria práctica haya completado eficazmente la labor de enseñanza que la propaganda comenzó.-

94) La educación.-

Los programas escolares están lamentablemente desiertos de enseñanzas económicas.-

En efecto, pocos son los que por su estudio especializado llegan a poseer conocimientos más o menos acertados de los problemas teóricos y prácticos de la economía. Fuera de los profesionales de Ciencias Económicas, sólo en la Facultad de Derecho existe un cursillo de economía que complementa en algo la educación de los abogados.-

¿Y el resto del pueblo?. El resto queda tristemente fuera de toda educación económica. Ni los bachilleres, ni los maestros, ni los egresados de las escuelas técnicas de oficios o industriales o profesionales tienen la más mínima noción de estos problemas. Si esto sucede a los que siguen estudios secundarios, nada puede esperarse de la inmensa mayoría que se limita a cumplir los siete años obligatorios de enseñanza primaria.-

El problema educacional es sumamente serio en este aspecto, no sólo en nuestro país, sino en el mundo entero. Nadie se ha preocupado nunca, al menos visiblemente, de dotar a los individuos, pero a todos los individuos, de conocimientos básicos de economía, como si esta rama de la ciencia no contara en el concierto general de conocimientos para el bienestar del hombre.-

Y he aquí que el mundo se debate en un pavoroso problema social, hoy mejorado de aspecto, pero no solucionado, que reconoce bases esencialmente económicas.-

Urge llevar al conocimiento del pueblo estos problemas, darles bases sólidas de conocimientos económicos, encauzarlos en el estudio de tan importantes cuestiones. No pretendemos hacer economistas a todos los hombres. Pero tampoco se pretende hacerlos matemáticos, ni geógrafos, ni historiadores, y, desde la escuela primaria se enseña a sumar, se obliga a aprender nombres de ríos y fechas de batallas.-

¿Por qué entonces no habremos de confeccionar una cartilla económica, y dedicar alguna hora de cada semana en la escuela primaria a enseñarla a los pequeños de quinto o sexto grado?-

Y como este puede hacerse, tampoco será difícil dedicar un curso en cualquier año de todas las carreras secundarias.-

No menos que esto mismo debe hacerse en todas las carreras universitarias.-

Estos estudios, orientados a proveer de elementos

económicos básicos a todos los estudiantes, sin distinción de categorías ni de carreras, deberían estar integrados por un estudio preferencial de la cooperación: caracterización del sistema, puntualización de sus ventajas, y medios de llegar a él.-

No creemos necesario agregar que los profesionales de Ciencias Económicas deberían contar en sus estudios con un curso especial de Cooperativas, creado recientemente en la Universidad de Eva Perón, y del cual inexplicablemente carece la de Buenos Aires.-

La educación económica que propugnamos, en el grado de estudio secundario, sería condición para ser electo representante obrero en las cooperativas formadas con el sistema de accionariado.-

95) El ejemplo estatal.-

Aunque en la ley que proponemos eximimos de obligación de implantar el sistema a las empresas comerciales e industriales del Estado, no se le prohíbe por ello al mismo que lo adopte.-

Allí donde las autoridades encuentren capacidad y condiciones favorables, podría comenzar por aplicar el sistema. Si la mira principal que se tiene en cuenta al tomar posesión el Estado de una empresa privada es evitar que la misma esté en manos de capitales extranjeros, aplicando el accionariado y dejando con el tiempo la empresa en manos de los trabajadores de la misma, lograría, por una parte su propósito de que los capitales sean argentinos, y, por la otra, cooperativizar esa industria.-

96) La ley de despido.-

Desde la promulgación de la ley 11.729, los empleados argentinos se hallaron amparados en su estabilidad, beneficio que fué luego extendido al personal obrero.-

Esta ley ha evitado muchas injusticias que antes se cometían por parte de los patronos. Pero ha prohibido a su vez las fechorías de no pocos "profesionales

del despido", individuos que, luego de trabajar en forma correcta durante el plazo reglamentario, decidían cesar en su agotador esfuerzo hasta que el patrón, cansado de él y de pagar jornales que no rendían, le separaba de la casa, abonándole las indemnizaciones correspondientes.-

No podemos pensar en abolir la ley de despido. Pero sí debemos hallar una manera de evitar que obreros incapaces o haraganes pongan en peligro la productividad total de la empresa, y malegren el esfuerzo de sus compañeros de tareas. Para ello, nada mejor que dejar librada a la decisión de esos mismos compañeros la calificación de la conducta del obrero en trance de ser despedido. No puede permitirse que el obrero que no rinde sea mantenido por el superior, porque las empresas comerciales no son entidades de beneficencia. Quien no sirve, debe ser separado; pero, en tales casos, y para evitar injusticias, los compañeros del obrero despedido deberán decidir, por mayoría absoluta, si el mismo es culpable o no de su retiro.-

Debe pues disponerse:

Art. ...- La mayoría absoluta de los miembros de la cooperativa de trabajo pueden decidir la separación de un obrero o empleado de la misma, sin indemnización alguna, cuando la conducta y/o rendimiento del mismo atente contra los intereses comunes.-

97) El Aguinaldo.-

Ya se vió que el proyecto de la Confederación General de Empleados de Comercio, que no llegó a cuajar, se convirtió, en el decreto 53.302/45, en un sueldo anual complementario, equivalente a la décimosegunda parte de los haberes percibidos por el empleado u obrero en el año calendario. Este suplemento se implantó en lugar de la participación originariamente propuesta.-

Pero si la participación, y el accionariado, se

llegan a implantar, el sueldo anual complementario no tendría ya razón de ser.-

Por otra parte, el hecho de no pagarlo el patrón, en teoría, haría aumentar los beneficios en un importe exactamente igual al mismo, si el resto de los factores se mantiene constante. Y como ese aumento de beneficios debe ir a manos de los obreros, nada se habrá perdido, desde el punto de vista de ellos. Aun mejor, el aguinaldo se recibirá en forma de acciones de la empresa.-

El artículo de la ley diría:

Art. ...- A partir de la fecha queda suprimido el sueldo anual complementario estatuido por decreto 33.302/45.-

98) Alcances.-

No podemos preveer, como ya antes dijimos, hasta qué punto la adopción del accionariado del trabajo podrá rendir frutos. No vemos la manera de calcular cuantías de participaciones ni tiempos de reembolsos, porque todo depende de reacciones humanas, y no de cifras estadísticas. Todo será según el obrero quiera que sea. A él, y sólo a él le cabe producir los beneficios que se le han de adjudicar.-

Sólo al Estado le es permitido colaborar para el mejor logro de los resultados, por medio de la propaganda y la educación.-

Pero si son difícilmente ponderables las reacciones individuales, más aún lo son las colectivas. Por eso no nos atrevemos a aventurar suposiciones ni a preveer resultados. Sólo la experiencia nos dirá si el sistema, teóricamente bueno, rinde buenos resultados, y si con él podemos multiplicar por un número suficientemente grande muestras 2.400 cooperativas y maestros 800.000 cooperativistas.-

Si la reacción no resulta favorable y no se alcanzan los resultados que se esperan, nunca es tarde para volver atrás; y nada se habrá perdido con ello, más que algún poco de tiempo. Pero sí, como

esperamos, el pueblo comprende y llega a sentir y a desear el cooperativismo, y se esfuerza por alcanzarlo, llegaremos entonces al ideal que, como realidad económica y social, significa, en síntesis, la libre colaboración entre los hombres, a fin de producir y consumir armónicamente, eliminando para ello las rentas sin trabajo que, actualmente, perciben todos los intermediarios.-

Cooperando socialmente, en la producción y en el consumo, se reducirán los gastos estériles. Por ello, se podrá llegar a la elevación del nivel de vida de los pueblos, ya que toda renta parasitaria será eliminada mediante el sistema económico de "uno para todos y todos para uno".-

Ni aun los momentos de retroacción económica serían posibles dentro de un orden social en que estuvieran fuertemente desarrolladas las cooperativas rurales, industriales, de consumo y de crédito; porque así la economía no divorciaría el ciclo producción y consumo, cuando surge la huelga de compradores, como consecuencia de la vida excesivamente cara al caer el poder adquisitivo de las rentas del trabajo.-

¿Podremos alcanzar el estado socialmente ideal?
¿Llegaremos a la cooperativización total alguna vez?
Desémoslo fuertemente, recordando a Prudhom: "Cuando logremos organizar el trabajo, la creación estará explicada".-

A P P E N D I C E

Ordenando los artículos esbozados en los capítulos X y XI, puede formarse el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo 1°.- Todas las personas o entidades susceptibles de obtener réditos de tercera categoría, de conformidad con lo dispuesto por la ley 11.682, quedan sujetas al sistema creado por la presente ley, con las siguientes excepciones:

- a) Las sociedades cooperativas, constituidas conforme con el régimen de la ley 11.386;
- b) Las asociaciones y entidades civiles de asistencia social, caridad, beneficencia, educación e instrucción gratuita, científicas, literarias, artísticas, gremiales y las de cultura física o intelectual, siempre que los réditos obtenidos y el patrimonio social se destinen íntegramente a los fines de su creación y no se distribuyan, parcial o totalmente, directa o indirectamente, entre los asociados;
- c) Las entidades mutualistas, que cumplan las exigencias de la ley 12.209;
- d) Las entidades de carácter público, formadas con capitales del Estado, Provincias y/o Municipios;
- e) Las entidades de carácter semipúblico, o mixtas, por la parte de capital y beneficios que correspondan al Estado, Provincias y/o Municipios.-

Art. 2°.- Todos los obreros y empleados, sin distinción de sexos, edades o antigüedades, y con la condición de formar parte de una empresa comprendida, en relación de dependencia con los patronos, y de hallarse en actividad a la fecha de cierre de ejercicio, participarán en los beneficios del accionariado obrero. Los que a esa fecha hubieran dejado de pertenecer, por cualquier causa, al personal de la casa, recibirán su participación en efectivo, sea cual fuere el tiempo durante el cual han trabajado en la misma durante el ejercicio.-

Art. 3°.- Los empleadores comprendidos en la presente ley determinarán, por medio de una declaración jurada, el porcentaje de utilidad normal sobre el capital invertido correspondiente a sus respectivas empresas, en base a los últimos cinco años de funcionamiento de las mismas, tomando como cifras básicas las declaradas a la Dirección General Impositiva para el impuesto a los Réditos y el Impuesto a los Beneficios Extraordinarios, previos los ajustes determinados en el art. 6°.-

Art. 4°.- A partir del primer ejercicio cerrado con posterioridad a la sanción de la presente ley, las utilidades que excedan los porcentajes determinados conforme se determina en el art. anterior, formarán, en su totalidad, el fondo de participación en los be-

beneficios, en favor del personal de la empresa comprendido en este cuerpo legal.-

Art. 5°.- El Poder Ejecutivo fijará, por zonas, los porcentajes normales sobre el capital que corresponden a cada tipo de empresa, tomando en cuenta su ramo y dimensión económica, en base a las declaraciones juradas recibidas. Los porcentajes así fijados servirán de base para los empleadores que no hubieran presentado declaraciones juradas a la Dirección General Impositiva, ni llevaran libros que les permitieran confeccionar balances en forma comercial, a los que tuvieren menos de cinco años de establecidos, y a los que se establecieran en el futuro.-

Art. 6°.- A los efectos de la presente ley, se considera utilidad la determinada conforme le dispugte por la ley del Impuesto a los Réditos; y se considera Capital el determinado de acuerdo con la ley del Impuesto a los Beneficios Extraordinarios, previa revalorización del activo fijo, con las bases que fije la reglamentación.-

Art. 7°.- En el futuro, al determinar el porcentaje de utilidad sobre capital resultante cada ejercicio, el empleador responsable deducirá de la misma, en forma previa, los quebrantos obtenidos hasta en cinco años anteriores, hasta la extinción de los mismos.-

Art. 8°.- El monto resultante a favor de los empleados y obreros en concepto de participación en los beneficios será utilizado por éstos para comprar a los empleadores acciones de capital, que éstos estarán obligados a vender por un precio igual al valor nominal, más la parte proporcional de reservas libres y llave de negocio, esta última determinada en la forma que reglamente al Poder Ejecutivo. Se fijarán por sorteo las acciones a rescatar, y los tenedores de las que resulten desinsaculadas las endosarán a favor de los beneficiarios.*

Art. 9°.- A medida que el grupo obrero de una empresa adquiriera, con su participación en los beneficios, partes del capital de la misma, se emitirán acciones que le representen, aunque el capital original no esté así subdividido.-

Art. 10°.- Los beneficios correspondientes a los empleados y obreros serán repartidos en forma individual, proporcionalmente a los sueldos y salarios ganados durante el ejercicio comercial correspondiente.-

Art. 11°.- La posesión de las acciones adjudicadas al personal por vía de participación en los beneficios, otorgarán al mismo los mismos derechos que las acciones comunes de capital. Los obreros formarán

parte del directorio y de las asambleas, por medio de representantes, en número proporcional a los representantes de los capitalistas, como las acciones obreras lo son a las del capital. Para ser representante obrero se necesitará poseer el título de estudio que el decreto reglamentario determine. Los representantes del personal gozarán de una remuneración adicional por sus tareas, cuyo monto será decidido por la asamblea de obreros. En caso de no existir en una casa personal idóneo para tales funciones, podrán nombrarse terceras personas para que representen a los obreros.-

Art. 12°.- Los empleados y obreros de cada empresa comprendida se organizarán, a partir de la fecha de aplicación de la presente ley, en sociedades cooperativas, regidas por las disposiciones de la ley 11.388.-

Art. 13°.- La mayoría absoluta de los miembros de la cooperativa de trabajo pueden decidir la separación de un obrero o empleado de la misma, sin indemnización alguna, cuando la conducta y/o rendimiento del mismo atente contra los intereses comunes.-

Art. 14°.- Cuando por cualquier motivo un trabajador se aleje de la empresa en la cual presta servicios, las acciones que posea a la fecha del retiro serán rescatadas por la administración por su valor nominal, o bien transferidas a otro miembro del personal que desee adquirirlas, previa autorización del directorio.-

Art. 15°.- Los empleadores que trabajen efectivamente en sus empresas, gozarán de un sueldo proporcional a las ventas, en la forma que reglamente el Poder Ejecutivo, teniendo en cuenta el tipo de empresa. Estos sueldos integrarán el debe de la cuenta de Pérdidas y Ganancias, y darán derecho a sus beneficiarios para entrar en la prorrata de repartición de beneficios.-

Art. 16°.- Los empleadores comprendidos en la presente ley estarán obligados a partir de la fecha de aplicación de la misma, a registrar contablemente sus operaciones en los libros y con las formalidades que la reglamentación determine.-

Art. 17°.- A partir de la fecha queda suprimido el sueldo anual complementario estatuido por decreto 33.302/45 en las empresas comprendidas.-

Art. 18°.- Deróganse todas las disposiciones legales que se opongan a la presente.-

Art. 19°.- Comuníquese, etc.-

B I B L I O G R A F I A

- Llovera, José M.- "Tratado elemental de sociología cristiana".- Buenos Aires, 1945.-
- Martí Boch, Francisco.- "La abolición del salariado y la realidad (participación del obrero en los beneficios)".- Barcelona, 1923.-
- Orage, A.R.- "Socialismo Gremial".- Madrid, s/f.-
- Garbarini Islas, Guillermo.- "La participación en los beneficios".- Buenos Aires, 1922.-
- Schless, David F.- "Sistemas de remuneración industrial".- Traduc. de Sire García del Mazo.- Madrid, 1903.-
- Saavedra Lamas, Carlos.- "Formas de remuneración del trabajo industrial".- Buenos Aires, 1921.-
- Cámara de Diputados de la Nación.- "Intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas; su participación en los beneficios del capital" (Encuesta realizada por la Comisión de Legislación del Trabajo).- Buenos Aires, 1923.-
- Crapanzano, Pascual.- "Problemas sociales del salario" (Tesis).- Buenos Aires, 1941.-
- Galache de Toro, Alberto.- "La participación en las utilidades en América y en la Argentina" (Tesis).- Buenos Aires, 1948.-
- Benani, Rodolfo P.- "La participación obrera en los beneficios de las empresas comerciales (aspecto argentino)" (Tesis).- Buenos Aires, 1927.-
- Kritzer, Samuel.- "La participación de los salariables en los beneficios de las empresas" (Tesis).- Buenos Aires, 1948.-
- Bureau, Paul.- "La asociación del obrero a las ganancias del patrono y la participación en los beneficios".- Traduc. de Cristóbal de Reyna.- Madrid, s/f.-
- Bernardelli, Humberto Mannel.- "El salario" (Tesis).- Buenos Aires, 1940.-
- Palacios, Alfredo L.- "El nuevo derecho", en Revista "Los Pensadores", número 72, de octubre de 1923.- Buenos Aires.-
- Justo, Juan B.- "La acción económica de la clase trabajadora".- En "La Vanguardia", del 17 de noviembre de 1910.- Buenos Aires.-
- Instituto Argentino de Investigaciones y Estudios Económicos.- "La participación en los beneficios".- Artículo en la Revista "Economía", de diciembre de 1945.- Buenos Aires.-
- Justus.- "El accionariado obrero (clases al plan quinquenal)".- En "La Semana Financiera" del 23 de noviembre y del 30 de noviembre de 1946.- Bs.As.-

- Gardella, Luis.- "El accionariado obrero".- En Revista "Hechos e Ideas", de mayo de 1948.- Bs.As.-
- Código Social de Malinas (Obra de la Unión Internacional de Estudios Sociales).-
- Menger, Antonio.- "El derecho al producto íntegro del trabajo".- Traduc. de Adolfo Pesada.- Madrid, s/f.-
- Meuret, Henri.- "Sociétés anonymes à participation ouvrière, et actions de travail".- París, 1919.-
- Antonelli, Etienne.- "Actions de travail et sociétés à participation ouvrière".- Bruselas, 1911.-
- Bottini, Emilio B.- "Factores que se oponen al desarrollo de la cooperación en nuestro país".- En "Problemas de la cooperación" (Curso año 1942 de la Escuela de Cooperación).- Buenos Aires, 1942.-
- Delem, Bernard.- "La propaganda y la enseñanza de la cooperación".- En la misma obra.-
- Rodríguez Gemes, Federico.- "Teoría y práctica de las sociedades cooperativas (Diccionario razonado jurídico-contable)".- Buenos Aires, 1940.-
- González, Joaquín V.- "Las iglesias y la paz social".- Artículo en "La Nación" del 10 de febrero de 1921.- Buenos Aires.-
- Alarcón y Heróles, Salvador.- "Código del Trabajo (Comentarios, jurisprudencia y formularios)".- Madrid, 1927.-
- Briey, Camille R. de.- "Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier".- Bruselas, 1914.-
- Briand, Aristide.- "Nota relativa al proyecto de ley francesa sobre las sociedades de participación obrera", dirigida a C.R. de Briey, en el tomo anterior.
- González, Joaquín V.- "Proyecto de Ley Nacional del Trabajo", Buenos Aires, 1904.-
- Beres, Domingo.- "Tratado de cooperación".- Buenos Aires, 1927.-
- Pellegrini, Carlos.- "Sociedades anónimas de trabajo". En la Revista de Derecho, Historia y Letras, año 1905, tomo XXII, pág. 165.- Buenos Aires.-
- Belaunde, César H.- "Accionariado del trabajo mediante la participación en los beneficios" (Monografía para el concurso de profesor adjunto de Política Social).- Buenos Aires, 1947.-
- Picard, Roger.- "El control obrero en la gestión de las empresas". Traduc. de Francisco Carrille.- Madrid, 1926.-
- León XIII, Papa.- "Rerum Novarum" (Encíclica sobre la cuestión obrera).- Pub. por la Junta Central de la Acción Católica Argentina.- Buenos Aires, 1937.-
- Gide, Charles.- "Curso de Economía Política".- Traduc.

- de Carlos Docteur.- Buenos Aires, 1941.-
- Marx, Carlos.- "El Capital".- Traduc.de T.Alvarez.-
Valencia, s/f.-
- Aznar, Severino.- "La abolición del salarido".- Bue-
nos Aires, s/f.-
- Fragero, Manuel.- "La participación en los benefi-
cios, ¿es solución?".- Bilbao, 1946.-
- Ibáñez de Ibero, C.- "La participation aux benefi-
ces; ses applications en France depuis le milieu
du XIXe. siècle à nos jours".- Paris, 1914.-
- Rondeau, Marcel.- "L'actionariat ouvrier".- Paris,
1925.-
- Unión Industrial Argentina.- "Antecedentes doctrina-
rios, legislativos y jurisprudenciales argentinos
y extranjeros sobre participación en los benefi-
cios".- Buenos Aires, 1945.-
- Spengler, Oswald.- "El hombre y la técnica".- Traduc.
per L.Martínez Hernández.- Buenos Aires, 1947.-
- Brega, J.A.- "La participación en los beneficios".-
En "Acción", del 5 de junio de 1922.- Buenos Ai-
res.-
- Leyes, decretos y proyectos varios.-

I N D I C E

	Pág.
<u>PRIMERA PARTE.</u> - La cuestión social - Se-	
inciones	1
<u>Capítulo I.</u> - Los factores de la producción y la distribución de la riqueza	2
1) Concepto de Producción	2
2) La Tierra y la Renta	2
3) El Capital y el Interés.	4
4) El Trabajo y el Salario.	5
5) La Empresa y el Beneficio.	6
6) El hombre como beneficiario de la producción	7
<u>Capítulo II.</u> - Importancia del factor traba- jo.	9
7) Importancia económica.	9
8) Importancia social	16
<u>Capítulo III.</u> - La remuneración del trabajo .	19
9) Importancia de la remuneración del trabajo.	19
10) Los trabajadores no capitalistas . .	23
11) Los asalariados.	23
12) Historia del salariado	25
13) Leyes clásicas del salario	27
14) El justo salario	33
15) Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.	34
16) Modalidades del salario.	35
<u>Capítulo IV.</u> - El problema social y la abeli- ción del salariado.	37
17) Causas determinantes del problema so- cial	37
18) Está la solución en el salariado? . .	39
19) La abolición del salariado	46
20) Forma de abolir el salariado	48
<u>Capítulo V.</u> - La participación en los benefi- cios.	52
21) Concepto	52
22) Justificación de la participación en los beneficios	56
23) Naturaleza jurídica.	57
24) Formas de aplicación	65
25) Planes	69
26) Antecedentes experimentales.	73
27) Antecedentes legislativos.	80
28) Ventajas e inconvenientes del siste- ma	87

29)	Resultados del sistema - Críticas.	94
Capítulo VI.- La cooperación		98
30)	Concepto	98
31)	Formas de cooperación.	102
32)	Naturaleza jurídica.	104
33)	Antecedentes experimentales y legis- lativos.	105
34)	Ventajas e inconvenientes.	108
35)	Factores que se oponen al desarrollo de la cooperación.	112
 SEGUNDA PARTE.- El accionariado obrero		118
Capítulo VII.- El sistema.		119
36)	Concepto de accionariado obrero.	119
37)	Formas de realización.- a) Per com- pra directa de acciones.	120
38)	Formas de realización.- b) Per la participación en los beneficios.	124
39)	Formas de realización.- c) Per la ad- judicación de acciones de trabajo.	131
40)	Ventajas comparadas de estos siste- mas.	137
 Capítulo VIII.- Antecedentes extranjeros		145
41)	Antecedentes legislativos extranje- ros.	145
42)	Antecedentes experimentales extran- jeros.	149
 Capítulo IX.- Antecedentes argentinos.		154
42 ^a)	Generalidades.	154
	a) Antecedentes doctrinarios	
43)	Proyecto de Carlos Pellegrini.	154
44)	Gestión del Departamento Nacional del Trabajo.	160
45)	Encuesta de la Cámara de Diputados	161
46)	Ideas de Joaquín V. González.	168
47)	Primer Congreso de Economía Social	168
	b) Antecedentes experimentales	
48)	Antecedentes indirectos.	170
49)	Casa Escanary.	171
50)	Casa Muñoz	172
51)	Empresa Mixta Telefónica Argentina (E.M.T.A.)	173
52)	Vinda de Canale e hijos.	174
53)	La Superiora, S.A.	174
54)	Compañía Alemana Transatlántica de E- lectricidad.	177
55)	S.A. Thompson Muebles Ida.	177
56)	Casa Pelledo	179
57)	Ferrocarril Pacífico	179
58)	Casa Gath y Chaves	180

59)	S.A. The Standard.	181
60)	Bermelen Hermanos.	181
61)	Francisco Ferreira, S.A.	182
	e) Antecedentes legislativos	
62)	Proyecto de Ley Nacional del Trabajo	183
63)	Proyecto de Código Nacional del Trabajo	184
64)	Proyecto Rozas	184
65)	Proyecto Cafferata	190
66)	Proyecto de la Confederación General de Empleados de Comercio	191
67)	Proyecto del Plan de Gobierno 1947/1951 (Plan Quinquenal)	195
68)	Proyecto Serret.	197
69)	Proyecto Tanco	201
70)	Proyecto Belaunde.	208

Capítulo X.- Problemas que el accionariado suscita.- Posibles soluciones.- Ventajas e inconvenientes.

		213
71)	Generalidades.	213
	a) Problemas económicos	
72)	La parte del obrero.	215
72)	Determinación de la utilidad	230
73)	La Compensación de Quebrantes.	232
74)	Precio de reembolso.	233
75)	Empresas comprendidas en el sistema.	235
76)	Personal comprendido	239
77)	Cantidad de moneda	240
78)	La fuga de capitales	242
79)	La producción.	243
	b) Problemas sociales	
80)	Intervención en las pérdidas	244
81)	Intervención en la gestión	245
82)	Repartición entre los beneficiarios.	265
83)	El patrón trabajador.	267
84)	Los salarios	269
85)	Beneficios diversos.	270
86)	El accionariado, ¿fin e medio?	271
	c) Problemas jurídicos	
87)	La obligatoriedad.	272
88)	Naturalidad jurídica.	275
89)	Intervención en los libros. Fiscalización	275
89)	Necesidad de contabilidad.	277
90)	Organización de los beneficiarios.	278
91)	La pérdida de los derechos por retiro	279

Capítulo XI.- Condiciones y bases para su establecimiento en la República Argentina

		281
92)	Las opiniones.	281
93)	La propaganda.	282
94)	La educación	283
95)	El ejemplo estatal	285
96)	La ley de despido.	285

97) El aguinaldo	286
98) Alcaños	287
<u>APENDICE</u>	289
Proyecto de Ley.	290
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	293

