

UNIVERSIDAD DE NUEVO LEON

FACULTAD DE DERECHO  
Y CIENCIAS SOCIALES

“PARTICIPACION OBRERA, EN LAS  
UTILIDADES DE LA EMPRESA”



Tesis Recepcional que presenta  
el Pasante en Derecho

Héctor Fernández Herrera

Monterrey, N. L., Febrero de 1958

FL  
HD5650  
F4  
958  
.1





1080125275

UNIVERSIDAD DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE DERECHO  
Y CIENCIAS SOCIALES

"PARTICIPACION OBRERA  
EN LAS  
UTILIDADES DE LA EMPRESA"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS  
PRESENTA EL PASANTE

HECTOR FERNANDEZ HERRERA

UANL B. U. "Raul Rangel Frías"  
Documento Donado por:  
Lic. Federico Paéz Flores

Monterrey, Nuevo León,  
Febrero de 1954





TL  
HD 5650

• F4  
1958



**A LA MEMORIA DE MI MADRE**

**CON MI VENERACION POR SU RECUERDO**



**A MI PADRE**

**CON INMENSO CARIÑO Y GRATITUD.**

**A MIS HERMANOS:**

**OLGA GRACIELA**

**ROBERTO**

**Respetuosamente:**

**AL SR. LIC. ALFREDO DE LA TORRE.  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
en la Fac. de Derecho y C. Sociales  
de la U.N.L.**



CAPITULO PRIMERO.

NOCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Antes de entrar en materia, es indispensable realizar un estudio teórico sumario sobre la noción — del contrato de trabajo, para inferir de aquí la íntima — relación que a su virtud se establece entre el patrón y el obrero, que hace derivar la conclusión de que uno y otro — colaboran a la consecución de un fin común en último tér— mine —por más que en la superficie aparezcan con prestacio— nes contrarias—; y que por ende deben participar proporcio— nalmente de los frutos de su labor.

2.- El artículo 17 de la Ley Federal del Traba— jo —en lo sucesivo, hablaremos únicamente de "la Ley" cuan— do queramos referirnos a este Ordenamiento que acabamos de citar, e simplemente mencionaremos el número del artículo de que se trate— intenta una definición del contrato indi— vidual de trabajo en los siguientes términos: "Contrato — individual de trabajo es aquel por virtud del cual una per— sona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y depen— dencia, un servicio personal mediante una retribución con— venida".

Por virtud de dicho contrato, se origina la — obligación de prestar un servicio personal, lo que excluye la posibilidad de que el trabajo pueda realizarse por una persona distinta del trabajador. El servicio debe prestar—



se bajo la dirección y dependencia de quien le contrata, — siendo estas dos características otros tantos elementos — esenciales de la institución.

De otro lado, como prestación del servicio, debe pagarse una retribución. No es concebible un contrato de trabajo gratuito. Se impone pues, aunque sea someramente, el examen de cada uno de estos elementos.

3.— Tal como se presenta esta institución, no es propiamente un contrato. En efecto, de acuerdo con el derecho común el contrato es el acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones; y acontece que la relación de trabajo puede formarse sin que exista ningún acuerdo de voluntades, como sucede en los casos en que, existiendo en el contrato colectivo la cláusula de exclusión-inclusión, se encuentra el patrón obligado a admitir como trabajadores a las personas que le señale el sindicato, de tal manera que la relación laboral se origina en cierta medida sin el consentimiento del patrón, o más exactamente con su asentimiento limitado. Tal es la hipótesis contemplada por el artículo 49.

Desde otro punto de vista, incluso más trascendente que el anterior, tampoco es necesario el consentimiento de ninguna de las partes en la relación de trabajo

para establecer los derechos y obligaciones recíprocas. --  
A falta de estipulaciones expresas, establece el artículo  
18, la prestación de servicios se entenderá regida por la  
ley y por las normas que le son supletorias.

En las Empresas donde existe celebrado contrato  
colectivo --y esta es la hipótesis más frecuente cada día --  
en nuestro medio-- las relaciones individuales se regirán --  
por las estipulaciones de la convención colectiva, siendo  
impotente la voluntad de las partes para pactar condicio--  
nes menos favorables para el trabajador, se ún se despren--  
de de la disposición contenida en el artículo 43.

De igual manera, las normas legales que regulan  
imperativamente la relación de trabajo, son un impedimento  
insalvable para que la voluntad de l s partes opere libre--  
mente, toda vez que son condiciones nulas todas las que cons--  
tituyen renuncia por parte del trabajador a cualesquiera de  
los derechos e prerrogativas otorgadas por la Ley --a tener  
del artículo 22 en su fracción IV--

Los principios que rigen la aplicación de los --  
contratos colectivos se o onen igualmente a la con idera--  
ción de que el consentimiento pueda estimarse como un ele--  
mento esencial en el contrato de trabajo, según se despren--  
de de las disposiciones del artículo 48, las estipulaciones



del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Resulta de aquí que las relaciones de trabajo pueden ser reguladas por normas en cuya elaboración no se ha intervenido de manera alguna, siendo así evidente la ausencia de consentimiento.

Se concluye de todo lo anterior que el contrato de trabajo no es, en estrictos términos de ciencia jurídica, un verdadero contrato; ya que falta la existencia del consentimiento que en esta institución es esencial. Se plantea de esta manera el difícil problema de determinar la naturaleza de éste -impropiamente llamado- contrato de trabajo.

4.- De acuerdo con la tesis más generalmente aceptada, se estima que la relación laboral se origina por un acto sui generis, especial, que bien puede comprenderse dentro de los que la teoría pregonada por Duguit denomina actos-unión.

En el acto-unión se manifiesta la voluntad de una persona para que un estatuto previamente elaborado le sea aplicable, colocándose para el efecto dentro de la si-

tuación necesaria para la imputación del mismo estatuto. - Tal acontece con la relación laboral.

El trabajador no manifiesta su voluntad porque el estatuto legal, y el elaborado en su caso, o el contrato colectivo -ninguno de los cuales puede modificar-, le sea aplicado. Claro está que, con las mencionadas limitaciones, podrán establecerse cláusulas especiales, siempre en beneficio del trabajador; pero lo esencial sigue siendo la reglamentación previa, en cuya elaboración el trabajador no ha intervenido; así como el hecho de que puedan pactarse nuevas prestaciones, no invalida el principio, porque la voluntad de todas formas ha quedado grandemente limitada.

En conclusión, siguiendo las modernas teorías sobre la materia, debe afirmarse que la designación de contrato con que nuestro legislador señala el acto o la situación engendradora de la relación laboral, es incorrecta; y su permanencia sólo se explica por la fuerza de la costumbre, y porque en fin de cuentas sólo se trata de una mera discusión teórica, sin mayores alcances prácticos.

5.- El objeto del contrato de trabajo lo es la conducta humana, la energía personal, el servicio. Pero -- más aún, es menester que dicho servicio lo preste personalmente el trabajador. Y es éste un punto más en que la re--

lación laboral se aparta de las características normales de los contratos. En la mayoría de éstos, su médula la constituye el fenómeno económico de la riqueza, de manera que lo importante es el cumplimiento objetivo de las obligaciones, sin que en nada importe la persona de quien las cumple.

Con todo, la mención que hace el legislador sobre la necesidad de que el servicio se preste personalmente por el trabajador, no ha parecido suficiente a algunos autores, quienes estiman que hay otras situaciones en que existe una prestación personal de servicios sin que pueda hablarse de relación de trabajo.

Se alude a los llamados contratos de obra, y a los que se realizan por medio de prestaciones particulares, todas ellas iguales, pero absolutamente independientes como el aseo de calzado, el planchado de la ropa, etc. En ambos casos, el objeto del contrato es un servicio que debe prestarse personalmente, porque de otro modo se variarían su naturaleza.

En consecuencia, es necesario encontrar una calificativa especial en la relación de servicio integradora del contrato de trabajo, que la distinga de las situaciones semejantes, para establecer las características priva-

tivas de la relación laboral. Esta calificativa se ha preferido encontrar en el dato de la permanencia del servicio.

Efectivamente, tanto en el contrato de obra como en los que a su lado se mencionaron antes, se trata de servicios únicos, aislados, dotados cada uno de ellos de unidad propia. Por el contrario, en la relación de trabajo, el servicio es permanente, es decir, se establece por un tiempo indefinido, y se integra por una serie de actos substancialmente idénticos.

Y esta conclusión es válida aun en el caso de — que se haya pactado expresamente un término de duración al contrato, pues en virtud de lo dispuesto por el artículo — 39, el contrato se prorrogará por el tiempo que perduren — las causas que le dieron origen, lo que equivale a afirmar que la voluntad de las partes no es apta para establecer — previamente la duración del servicio.

De todo lo anterior se concluye que la definición legal del contrato de trabajo debe adicionarse con la mención de que el servicio personal del trabajador debe — tener carácter permanente.

Sin embargo, estimamos que tal aclaración no es indispensable, porque las características de duración y —



dependencia, que si contempla expresamente la definición legal suponen ineludiblemente la permanencia de la prestación del servicio; de manera que la mención de esta circunstancia resultaría redundante. Es esta una opinión que trataremos de justificar en seguida.

6.- El servicio debe prestarse bajo la dirección y dependencia del patrón. Estos conceptos han sido objeto de algunas controversias doctrinarias y jurisprudenciales, sobre todo el último.

Dirigir significa señalar las metas que deben alcanzarse y los medios que han de emplearse para lograrlo. Desde este punto de vista, el trabajador no es competente para determinar el objeto ni el sentido de su actividad. Y por ello se afirma que el objeto del servicio es el trabajo mismo, sin consideraciones ulteriores sobre la importancia que la labor individual pueda tener en la obra a realizar.

En este sentido, el trabajador permanece ignorante de los fines de la empresa, que no le interesan de manera especial. Por lo menos, esta es la posición liberal e individualista que hasta el momento priva en nuestro medio, contra la que se endereza la presente tesis. De manera que combatiremos en su oportunidad esta posición ideo-

## Lógica.

La conclusión a que se alude no parece tan clara en tratándose de trabajadores que desempeñan puesto de dirección dentro de la empresa; singularmente, de los gerentes. En efecto, aquí nos encontramos con que el gerente atiende los negocios de la empresa, puesto que el cuidado y la buena marcha de los mismos constituye la parte esencial de su trabajo. Y de otro lado, como consecuencia de lo anterior, el gerente realiza una labor de dirección sobre todos los demás trabajadores de la empresa; lo que impediría inducirnos a pensar que él, por su parte, no recibe dirección alguna.

La cuestión se zanja con sólo considerar que el concepto de dirección no es único, sino que admite grados. El peón, colocado en la escala más baja en la organización de la empresa, se encuentra absolutamente dirigido. Todos para él son órdenes incondicionadas, cuya razón de ser no necesita comprender; en tanto que, por su parte, no dirige a nadie.

En cambio, el gerente, situado en la cúspide de la organización, conoce los objetivos de la empresa, y los medios de obtenerlos; por cuyo efecto está facultado para dirigir la actividad de todos los trabajadores, imponiéndoles una orientación reaccional, de acuerdo con la técnica -

que le parezca más adecuada. Pero el gerente sufre en cierta medida la dirección del patrón, y esto basta para que se le pueda seguir considerando como ligado por una relación de trabajo.

Es así que no puede cambiar el objeto de la empresa en algunas situaciones que el patrón considera como esenciales, sustrayéndolas al ámbito de libre arbitrio del gerente, que en esta forma se ve guiado, dirigido hacia la obtención de metas que él no ha fijado, sino que le han sido impuestas.

Entre los dos extremos de la escala que se han señalado, se coloca una rica variedad de situaciones intermedias, entre las que se encuentran trabajadores más o menos dotados de facultades de dirección, y a la vez sometidos a ella; de tal manera que puede afirmarse que el concepto de dirección se manifiesta en toda la escala de la organización de la empresa, aunque en último término la orientación directiva emana del patrón, quien dirige a todos los trabajadores, ya en forma inmediata, y por medio de indicaciones generales -gerentes-, ya de manera mediata, a través de ciertos intermediarios, y en forma absolutamente concreta -peones-.

7.- No es suficiente que todos los trabajadores

de una organización orienten sus esfuerzos hacia la obtención de determinados fines, con lo que ya podría estimarse que existe una dirección. Menester es que se establezca un orden o concierto entre dichos esfuerzos, para que las metas puedan ser alcanzadas.

Tal concierto supone una organización jerárquica, que se integra a través del concepto de independencia. Es necesario que entre el patrón y el último de los peones existe una serie de puestos o cargos escalonados en una relación descendente o de jerarquía, de tal manera que los integrantes de un grupo determinado de empleados puedan ordenar a los que se encuentran más bajo, a la vez que reciban órdenes de sus superiores.

Si hemos ejemplificado hasta ahora con una empresa de organización más o menos complicada, ello se debe a que es en tales empresas donde estas características del contrato de trabajo que hemos venido examinando, se presentan con mayor claridad; pero tal cosa no significa, en manera alguna, que dichas características no se observen en las formas más esenciales de contratos de trabajo. Aquí también, sin duda, el trabajador se encuentra sometido a la dirección y dependencia del patrón.

Tal parece que la Ley concede especial importancia

cia a los elementos que estamos comentando, ya que no se limita a enunciarlos en la definición del artículo 17, sino que desarrolla estos principios y les da aplicación práctica cuando en el artículo 113 señala como primera obligación de los trabajadores la de desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo.

En igual sentido, puede invocarse la disposición contenida en la fracción XI del artículo 121, que establece como causa de rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la desobediencia del trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.

En realidad, no puede considerarse el concepto de la dependencia sin dar por supuesto el de la dirección, como implícito en aquél, puesto que si se tiene el derecho de dar órdenes ello no puede ser sino para dar una orientación racional a la conducta ordenada.

En cambio, puede concebirse que un conjunto de personas busque la realización de fines comunes, sin que haya entre ellas relación de jerarquía, aunque se trate de una suposición meramente teórica. Habrá dirección, pero no



independencia. Sin embargo, prácticamente resulta imposible la realización de esta hipótesis, porque un grupo no unificado de acuerdo con un principio de jerarquía no podrá subsistir.

Consecuente con esto, el maestro Mario de la Cueva ha propuesto que se elimine de la definición legal el concepto de la dirección, ya que al de la dependencia lo supone necesariamente. Pero no olvidemos que, por lo menos en teoría, los dos conceptos tienen entidades diferentes, perfectamente definidas; y esta razón puede invocarse en apoyo del legislador para conservar la definición impugnada.

Por otra parte, no siempre se ha tenido de la dependencia el concepto que aquí se ha dejado anotado. Se ha sostenido que el legislador, al hablar de la dependencia, aludió no a la subordinación jerárquica, sino a la situación de independencia económica del trabajador con respecto al patrón; en el sentido de que su vida, y la de los suyos, está indisolublemente vinculada al pago de la remuneración por su trabajo; de tal manera que todas sus subsistencias las obtiene de su trabajo, sin el cual difícilmente podría sostenerse. Esta interpretación tiene a su favor la realidad social de nuestro medio, pero estimamos que es incorrecta.

Del hecho de que originariamente el trabajador -

dependa de su patrón, dado que su capacidad de producción es todo su patrimonio, no se deduce necesariamente que tal dependencia económica sea esencial para la relación laboral, puesto que la misma puede no existir en casos determinados, y no por eso podrán dejar de ser considerados como contratos de trabajo.

Es verdad que la legislación obrera ha surgido como una conquista de la lucha de clases, sobre todo en nuestro país. Pero es indudable también que, sobre todo debido a necesidades técnicas, se ha visto obligada a extender su ámbito protector a personas que estrictamente no pertenecen a la clase obrera. Tal ha sido la posición adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria que pronunció en el amparo de la "Unión de Obreros del Oro", transcrita en la página 98 del tomo XLVI del Semanario Judicial de la Federación.

3. La relación de trabajo supone una retribución que el trabajador debe recibir de parte del patrón. Es éste un elemento esencial del contrato, que no puede concebirse sin la existencia de un sueldo ó salario. Si se pacta que un servicio se prestara gratuitamente, no podría integrarse el contrato de trabajo, aunque existiesen todos los demás elementos que se han enunciado.

Así lo establecen numerosas disposiciones de la Ley, en especial la contenida en la fracción II del artículo III, que señala en lugar preferente, como una de las obligaciones del patrón, la de hacer los pagos de las cantidades que correspondan a cada trabajador, en los términos del contrato y con sujeción a la Ley.

De la anterior disposición, y de los términos literales del artículo 17, parece desprenderse que el salario debe ser expresamente convenido, en forma tal que cuando no se produzca el consentimiento de las partes sobre este punto el contrato no quedará perfeccionado. Pero no es así.

Lo que el legislador ha querido expresar, sin duda alguna, es que en el caso de que se haya pactado una retribución determinada, a ella deben ajustarse las partes; y esto solamente en el supuesto de que no se transgredan los límites señalados por la Ley, según se vió más arriba.

Pero aun cuando no se pacte un salario determinado, no podrá concluirse que, puesto que no se conoce el monto de la retribución, resulta imposible el cumplimiento del contrato, y por ende el mismo es inexistente. En efecto, existan disposiciones contenidas en la Constitución General de la República que establecen un salario mínimo y un remunerador. Son ellas las prescritas en las fracciones VI y

XXVII, inciso "b", del artículo 123.

De acuerdo con estos preceptos, serán condiciones nulas que no obligarán a las contratantes aunque se exprese en el contrato, las que fijan salarios que no sean remuneradores, es decir, que sean inferiores al salario mínimo fijado de acuerdo con las normas relativas de la Ley.

Aclaremos de paso que los conceptos de salario mínimo y remunerador deben coincidir siempre en cuantía, — advirtiéndose únicamente una diferencia por cuanto a que el primero es un dato formal, emanado de las Comisiones Especiales, y perfectamente determinado, en tanto que el segundo es un dato objetivo, material, más difícilmente apreciable, hacia el que debe buscarse siempre la determinación del salario mínimo.

De lo anterior resulta que, existiendo todos los elementos del contrato de trabajo, éste es válido aunque se haya omitido precisar el monto del salario, toda vez que el mismo no puede ser inferior al mínimo por ningún concepto; y en consecuencia debe estarse a este dato para los efectos de la retribución que deba pagarse al trabajador.

Se infiere de aquí, igualmente, que la mención de la retribución convenida, que hace el artículo 17 es innecesaria, puesto que no es indispensable que se convenga

una retribución para que el contrato se perfeccione.

Dispone el artículo 89 que el salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, ni en ninguna otra forma. En cierto sentido, puede señalarse como un caso de excepción el contemplado por el artículo 131, que permite se computen como parte del salario los alimentos y la habitación que se proporciona a los trabajadores domésticos.

La razón de la disposición legal antes citada, sólo puede encontrarse en consideraciones de tipo histórico y sociológico, sobre la realidad mexicana. Se han querido evitar de esta manera los abusos cometidos por los patrones en épocas pasadas, cuando obligaban a los trabajadores a aceptar mercancías, tasadas a precios arbitrariamente fijados por ellos, como retribución por sus servicios.

Desde el punto de vista de los trabajadores, y en cierto sentido también desde el de los patrones, el salario resulta la parte medular del contrato, puesto que originariamente es su único medio de subsistencia. Estas razones justifican el cuidado especial que el legislador ha puesto en proteger el salario, a través de las disposiciones contenidas en el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley, y de otros preceptos dispersos en el articulado.



Pero por otra parte se ha dejado absolutamente --  
abandonado al trabajador en el otro gran aspecto de la retri-  
bución que se le debe: la participación en los beneficios, -  
según veremos en este estudio.



CAPITULO SEGUNDO.

LA TEORIA.

1.- La ciencia económica enseña, desde sus albores, que toda producción de riqueza exige la concurrencia de tres factores: trabajo, capital y materia prima. El labrador que obtiene de la tierra sus frutos, auna a su esfuerzo físico la ayuda de un arado -capital-, y necesita del concurso de los elementos naturales de nutrición que se guardan en el seno de la tierra.

La necesidad de esta concurrencia es insalvable. Pero, en cambio, la importancia relativa de los factores en el resultado final, ha variado a través de las edades. Primero, la tierra produjo generosamente, sin la ayuda del hombre, todos los satisfactores que requerían las necesidades de éste. En primer término, porque tales necesidades eran reducidas a la mínima expresión; y luego, porque el rico tesoro de los recursos naturales se conservaba casi intacto.

Después, el hombre hubo de afanarse para conseguir el sustento. Pero bastaba casi con el solo empleo de sus manos; luego, el uso de instrumentos se hizo necesario, pero tales instrumentos eran rudimentarios y fáciles de adquirir o construir. El trabajo estaba por encima del capital, incipiente y de escasa trascendencia. Y por encima de ambos, continuaba la materia prima.

Pero las necesidades humanas fueron aumentando y diversificándose. Aumentó también la población, y el suelo —y el subsuelo—, con todas sus riquezas, empezó a flaquear. Cada día se sintió con mayor fuerza la necesidad de contar con instrumentos complicados y altamente aptos para multiplicar la riqueza. Y estos instrumentos fueron alejándose poco a poco de las manos de la mayoría, para concentrarse en las manos de unos pocos, especialmente laboriosos, ahorrativos, hábiles o ladrones.

Cada día, pues, el capital fué ganándole terreno — a los otros dos factores de la producción. Y luego se alió, inevitablemente, con la materia prima. Porque el que tenía — la llave de la riqueza en sus manos empezó a adquirir la tierra, y luego sólo necesitó del concurso del trabajo, y cada vez menos imperiosamente, porque las máquinas lo hacen casi todo. De manera que el capitalista adquirió un poder monstruoso, y pudo disponer a su antojo de la producción de las riquezas, y de las vidas de los hombres que sólo contaban — con su fuerza física.

Es decir, que el advenimiento del industrialismo — el industrial fué el poderoso; como antes, en el sistema — feudal, lo fueron los dueños de la tierra. Pero allá la concentración de riqueza — de poder — fué más notoria, más monstruosa y más lamentable; porque — como se dice — a la posesión

del capital siguió inexorablemente la de la tierra, reuniéndose todo el poder posible en manos de los capitalistas.

La situación de preeminencia a que se alude, que degenera fácilmente hasta la escala más baja de la explotación humana: la esclavitud, llevó a los pensadores que de estas cosas se ocupan -¿de qué otra podría ocuparse quien viva en este mundo y no se entregue a la fantasía?- a protestar contra el sistema que nadie supo de dónde salió; porque lo cierto es que el capitalismo, como todos los fenómenos sociales, obra es de Dios, de la Naturaleza, del Destino, del devenir de las cosas, o como se le quiera llamar; pero de ninguna manera obra de un hombre o varios, determinados, que conscientemente lo quieran, ni aun los que van a resultar favorecidos con el cambio.

2.- Paralelamente al fenómeno económico, empezó a plantearse el político relativo a las libertades humanas -por más que se señalan falacias en los teoremas marxistas, es incuestionable que el fenómeno económico influye decisivamente -por lo menos en la Edad Moderna, si no queremos discutir más allá, en remotas edades- en los hechos sociales todos. De manera que los grandes movimientos o cambios económicos siempre se desarrollan paralelamente con trascendentales transformaciones en la estructura política de las sociedades-



Y se originó un movimiento primero de las conciencias, guiada por ilustres pensadores; luego de la fuerza física, de las armas, que vino a culminar en la Revolución Francesa de 1789.

De este movimiento sociológico, arranca nuestra moderna ideología sobre la igualdad de derechos civiles y políticos entre los hombres. Desde el punto de vista político, este de la Revolución Francesa fué el más grande triunfo que la humanidad ha alcanzado en su lucha contra la ignorancia y las pasiones deleznable. Pero desde el punto de vista económico representó un gran error, de funestas consecuencias.

La prédica de la igualdad debió dejarse en el terreno estrictamente jurídico: igualdad de derechos, igualdad de oportunidades, de instrucción. Todo esto está muy bien. Pero igualdad de fuerzas económicas que autoricen una libre contratación, no pudo haber producido la Revolución Francesa un resultado más contrario a los ideales que la fundaron y le dieron vida.

En el ámbito de la economía, aquel furor de libertad que estremeció al mundo se trajo en la llamada sacudida de los fisiócratas, cuyo lema se redujo al célebre aforismo con el que se pretendía delimitar la intervención estatal en los asuntos de los ciudadanos: *laissez faire, laissez passer*.

Nó debe cuidarse sino que nada obstaculice la expresión libre de la voluntad de los contratantes. Patrón y obrero deben pactar soberanamente las condiciones en que el trabajo deberá prestarse, sin intervención de terceros. Se prescriben las asociaciones profesionales, que sólo pueden traer por consecuencia pérdida de la voluntad individual. El individualismo, que señorea todas las instituciones, fué el arma que nunca señaron tener en sus manos los que gustan de explotar al prójimo.

Los teorizantes de la Revolución Francesa pasaron inadvertido —en forma que para nosotros resulta ya inexplicable— que los hombres no estaban a la sazón —por lo demás, — nunca lo han estado— igualmente pertrechados para la lucha. Que existían entre ellos desigualdades económicas tremendas, que no se derribaron con la simple eliminación de los títulos de nobleza.

Sus geniales economistas se olvidaron de la acción de esa ley que es en los fenómenos económicos tan inexorable como las leyes naturales: la de la oferta y la demanda. Si existían unos cuantos poderosos, dueños del capital y de la tierra; y un número inmenso de desheredados que no contaban con otra riqueza que la fuerza de sus manos, por el otro lado, indefectiblemente habría de tocar a quienes poseían los bienes más raros, y por ello más valiosos, el poner las con-

diciones de la asociación.

Vana ilusión la creada por el espejismo que un liberalismo desenfrenado se empeñaba en crear, esta de la igualdad entre los hombres. En los contratos, no hay libre decisión si los contratantes no están en un plano de igualdad económica. Esto es necesario aceptarlo y justificarlo inclusive, en las múltiples operaciones de la vida diaria, porque no tiene remedio. Y, sobre todo, porque no aparece especialmente injusto.

Pero en la controversia patrón-trabajador, la desigualdad económica es evidente. Y un patrón permanece indiferente a contratar con determinado obrero — a menos que éste posea aptitudes especiales, y aún así no será nunca indispensable —, puesto que tiene muchos al alcance de la mano. En tanto que el obrero no puede mirar con igual indiferencia la celebración del contrato de trabajo, que para él es cuestión de elemental subsistencia propia y de los suyos.

Entonces, el patrón podrá conseguir el trabajo al precio y en las condiciones que se le antojan. Abandonado a sus solas fuerzas, el obrero es una pobre brizna de paja que el menor sople de viento adverso haré desaparecer sin dejar huella alguna. Y en esto no hay exageración alguna.

3.- Se comprendió pronto la aberración monstruosa, y se luchó en su contra. Pero, como generalmente acontece — con el humano entendimiento, se huyó de un extremo vicioso — para caer en otro igualmente dañino. La situación de desequi-librio, hecha dolorosa realidad en la ostentosa riqueza de — los poderosos, y la esquelética miseria de las multitudes — oprimidas, generó odio e instintos homicidas hacia los prime-  
ros.

Y éstos sentimientos son nefastos para el dominio de la razón. Se ofusca el intelecto, y ya no quiere ver la — realidad, sino destruirla, para arrojar en la hoguera de las pasiones desbordadas a la esclavitud que denigra y la opre-  
sión que ahoga.

No se culpó de la desastrosa caída a un sistema econó-  
mico viciado —por haberse inspirado erróneamente en ideas — que sólo estaban en su lugar en el terreno de la filosofía, la política y el derecho—, sino a los que —quizá sin darse — cuenta exacta de la situación, porque la comodidad y el — — "confort" nublan la razón y hacen aparecer ambas cosas como justas y razonables— resultaban favorecidos en la confusión. Consecuentemente, se clamó por la desaparición de los patro-  
nes, y la hegemonía de los obreros.

En el año de 1848 aparece el célebre Manifiesto -  
Comunista, en que el pensador alemán Marx, y el de igual ---  
nacionalidad Engels -ambos judíos- pugnan por "una sociedad  
sin clases", "una dictadura provisional del proletariado" ---  
"un Estado como patrón único, también con carácter transito-  
rio". Como si todas estas cosas no chocaran con lo más inti-  
mo y verdadero de la naturaleza humana.

Quienes padecen la fobia del antisemitismo, insis-  
ten en que los autores del Manifiesto atizaron los odios de  
clase, para servir a sus propios fines de crear desequili-  
brios mundiales en los que sacarán la mejor parte, puesto ---  
que estarán al margen del engaño. Teoría discutible que tie-  
ne muchos visos de veracidad, según lo que más adelante se -  
expuso. Porque la serena razón no aconsejaría nunca que un -  
mal se extirpase destruyendo el ente en el que se manifies-  
ta.

Lo que resulta plenamente probado es que, a resul-  
tas de la literatura comunista, que floreció como un cultivo  
de bacterias malignas, se originaron movimientos de protesta  
de todos los obreros del mundo. Hasta que, en 1918, se fil-  
traron los comunistas en la minada estructura del antiguo ---  
imperio de los zares, y lo destruyeron, creando el primer ---  
Estado en que las enseñanzas marxistas tuvieron carácter ---  
oficial. Y donde hasta la fecha sirven de membrete a la pro-



paganda exterior soviética. Que, en cuanto a la realidad, en el interior, es muy de cuidarse que las tales enseñanzas y principios hayan podido nunca llevarse a la realidad en toda su pureza.

En los años subsiguientes, el comunismo cundió por el mundo entero con mayor fuerza que nunca. Los obreros se ensoberbecieron, considerándose indispensables y —a virtud— de su asociación en sindicatos— con fuerza equiparable, si no superior, a la de los patrones. Exigieron mejores condiciones de trabajo, las que medularmente se redujeron a menos trabajo y mayores salarios. Sus peticiones no reconocieron límites.

Sin embargo, la realidad de las cosas se impuso. Los patrones no pudieron soportar exigencias tan desmedidas, y prefirieron abandonar las empresas. Quisieron los obreros manejarlos por sí mismos, y fracasaron, ante su desconocimiento de tales funciones directivas. Se serenaron los ánimos, se menzaron las peticiones, y la maquinaria económica echó a andar de nuevo. Tal puede considerarse que es la situación al presente. Sin desconocer que jamás cesarán los obreros de exigir mejores condiciones de trabajo —si en teoría todavía no se les da lo que es justo, la práctica es una monstruosa burla de lo que teóricamente se ha conseguido, según veremos en su oportunidad—, y los patrones de reatear

selas, a veces con razón, y más frecuentemente por simple táctica de sistema.

4.- Una de las prestaciones que, en este período exaltado de reivindicaciones, se consideró primordial, la constituyó la participación en las utilidades. Prestación que en teoría es tan justa y tan razonable, que cualquier dificultad práctica debe superarse para hacerla posible.

En la producción de las riquezas -ya se vió mas arriba- intervienen en mayor o menor medida esos tres factores: capital, trabajo, materia prima, que son igualmente indispensables, aunque en medida variable según los casos. Entonces, nada más equitativo que repartir las utilidades entre los factores todos de la producción, en proporción a su relativa participación.

Hay un cierto sentido en que la tarea productiva es generada por una asociación de fuerzas. En que supone unión de personas y de cosas, y en que, por tanto, bien puede hablarse de una especie de sociedad. El patrón y el obrero se asocian para la obtención de un fin común mediato -la producción de riqueza-, aunque sus fines inmediatos, quizá los únicos que perciben, aparecen diametralmente opuestos. Aun sin quererlo, obrero y patrón están íntimamente vinculados en una labor común, y sólo el resultado definitivo de este trabajo en común es que interesa a la socie-

dad.

Si esto es así, nada más justo que los obreros, responsables parciales del producto generado por la asociación, participen de los beneficios de ese producto. Ni más ni menos que como acontece con los socios todos de una sociedad cualquiera. No aparece igualmente justo que se les haga cargar con las pérdidas, si las hubiere, porque no tienen patrimonio que pueda soportarlas. Y porque ello justifica, precisamente, que el patrón participe en proporción mayor de los beneficios.

Nadie discute ya esta solución al problema de la justicia social en materia de trabajo. Nadie pone en tela de duda que los obreros, en el pináculo de las prestaciones que la ley debe garantizarles de parte del patrón, deben ver colocada la repartición de utilidades. Pero la práctica no ha sido hasta ahora muy consecuente con estos principios.

CAPITULO TERCEPO.

LA LEGISLACION.

1.— Francia, la Nación que según hemos visto — ha venido encabezando los más significativos movimientos sociales modernos, nos presenta también el primer ejemplo de participación obrera en las utilidades. Sucedió que en 1842 un industrial francés, contra la oposición de todos los de su clase, y la repulsa general, hizo participar a sus obreros en las utilidades de la empresa.

Y todavía hay quien afirma que ya en 1820 se — conoció la práctica de este sistema. Pero lo cierto es — que fué sólo hasta 1891 que se hizo la primera declara— ción legal sobre el derecho del trabajador a esta presta— ción. Y en 1919, al promulgarse una Ley Minera, se esta— bleció como una condición esencial para que se otorgaran las concesiones de la explotación de las minas a particu— lares, que los patrones tienen la obligación de fijar un tanto por ciento de sus utilidades, para que de ellas par— ticipen sus trabajadores.

Puede señalarse también que ya el 25 de febrero de 1848 la proclama del Gobierno Provisional concedía "la igualdad de utilidades entre el patrón y el obrero", y en decretos posteriores, del 26 del mismo mes, y del 27 de — abril del propio año, elevaban a la categoría de norma — constitucional el proyecto de Marat en el que se estable— cía en el artículo 2 que "la Constitución garantiza el —

trabajo"; y en el 132 que "la igualdad de utilidades entre el patrón y el obrero se establece por el Estado". El artículo 8 de la Constitución de 1848 igualmente garantizó "la igualdad de utilidades entre el patrón y el obrero".

De manera que debe hacerse la distinción entre las normas de tipo constitucional que en términos generales establecían la institución — desde 1848, según acaba — de verse —, y las normas reglamentarias de tales disposiciones constitucionales, que tienden a hacer posible su aplicación y datan de medio siglo después.

En 1879 se estableció la participación de utilidades a favor de los obreros de los ferrocarriles estatales. Otros países siguieron el ejemplo: Bulgaria estableció la institución en la Ley de Minas de Carbón, de 9 de febrero de 1925; Checoslovaquia en la Ley de 25 de febrero de 1920, en la que se concede además a los obreros "el derecho de participar en la administración de la explotación y en los beneficios netos".

El monto de la participación es variable en los diferentes países, y para distintas clases de trabajo. Aun se permite la participación en especie, pero el pago de este concepto en efectivo es la hipótesis más



usual. En Inglaterra el monto de la participación — que — existe legalmente reglamentada desde 1860 — varía desde — el 5% hasta el 50% sobre las utilidades netas. En Estados Unidos el término medio es del 12% de los salarios anuales, y existe desde 1869. Entre los países latinoamericanos, únicamente Venezuela y Brasil reglamentan la — institución expresamente.

Lo cierto es que, desde su aparición, el sistema cundió extraordinariamente. En 1914 se realizó una encuesta por funcionarios laborales ingleses, y se puso en claro que la participación obrera en las utilidades — había sido adoptada por 136 empresas en Inglaterra, 114 en Francia, 30 en Alemania, 30 en los Estados Unidos, 10 en Suiza, 2 en Italia y 2 en los Países Bajos, y en todos ellos "con magníficos resultados".

2.— Por lo que hace a nuestro país, hay antecedentes históricos que nos hacen conocer que ya en la — época colonial, en el Mineral del Real del Monte, el salario de los obreros era adicionado con lo que se llamaba "partida", y que era una participación sobre el 50 — por ciento del metal extraído.

Pero en todo caso se trata de un ejemplo — —

aislado, que por sí solo no es suficiente para autorizar nada más que un antecedente remoto, sin continuación alguna. Todavía en la Constitución de 1857, que se inspiró en materia social en los principios de liberalidad defendidos por la Revolución Francesa, se olvidó por completo la protección debida al trabajador, y empeñados en establecer y sancionar las garantías individuales, los constituyentes pasaron por alto toda mención a la legislación laboral. Ningún progreso se acusó en este sentido, hasta el año de 1917.

En el Congreso Constituyente, el Diputado Carlos Gracidas planteó la delicada cuestión de las garantías sociales proteccionistas del obrero, y afirmó que "existe la tendencia patronal de obtener del trabajador todo lo más que se pueda para hacer un negocio rápido". A virtud de estos debates se creó el artículo 123, que contiene los fundamentos de la legislación obrera, y cuyas fracciones VI y IX se refieren expresamente a la institución que comentamos: "En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX" y "La fijación de la participación de utilidades se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a

la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado".

Análogas disposiciones se trasplantaron a algunas Constituciones locales, como sigue: la de Campeche, en los artículos 115, 116, 119, 123 y 125; la de Coahuila, en los artículos 103 y 113 al 121; la de Chihuahua, en los artículos del 117 al 121, 125 y 126; la de Guanajuato en sus artículos del 160 al 172; la de Michoacán en los artículos 139, 146, 187 y 194; la de Oaxaca, en los artículos del 87 al 92; la de Puebla, artículos del 183 al 192; la de Tabasco, artículos 63, 195 al 198 y 200.

La Constitución de Yucatán establecía —con mal entendida piedad— que la participación se distribuyera —entre los obreros sin trabajo. La de Veracruz decretó en 1921 la confiscación de las utilidades que pudieran haberse ocultado, en cuyo caso su monto se concedía a los trabajadores en forma total, imponiéndose además una multa diez veces mayor que la cantidad ocultada. Se establecía también que la participación de los obreros nunca sería menor de un 10% sobre los beneficios líquidos, el interés del capital no se cedería del 6% y la amortización del 10%. Se concedió participación obrera en la contabilidad y en los Consejos de Administración de la Empresa. La del Distrito Federal, de 1919, fijaba una proporción del 1% al

30%.

Pero fuera de estos intentos, que no han sido llevados a la práctica, ninguna reglamentación se ha hecho por el Congreso Federal de las citadas fracciones del artículo 123 Constitucional. En la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de esta disposición, ninguna mención se hace a la participación de utilidades.

En los proyectos legislativos sobre este Ordenamiento reglamentario del artículo 123 Constitucional, así se planteó la cuestión que aquí nos ocupa. En el año de 1925, la Cámara de Diputados aprobó el primer proyecto, cuyo artículo 240 expresaba que "los trabajadores habrán de percibir, además de su salario, una participación en las utilidades".

Pero la clase patronal protestó enérgicamente contra esta disposición, y poco después se supo que al ser enviado el proyecto al Senado para su aprobación, se extravió. En el artículo 242 de este proyecto se establecía además que "los trabajadores tendrán derecho a nombrar una persona que investigue la administración de los negocios y que podrá hacer todas las pesquisas que crea necesarias en la contabilidad y en la administración de

las empresas".

Como hemos visto, este proyecto no llegó a hacerse realidad. Porque la Ley Federal del Trabajo vigente, que data de 1931, no se ocupa para nada de esta materia.

Se ha querido ver en el artículo 114 de la Ley General de Sociedades Mercantiles un intento de dar consagración legislativa en ordenamientos reglamentarios, al deseo del Constituyente. Esta disposición establece la posibilidad de emitir acciones especiales a favor de los trabajadores, en estos términos: "Cuando así lo prevenga el contrato social, pedrán emitirse en favor de las personas que presten sus servicios a la sociedad, acciones especiales en las que figurarán las normas respecto a la forma, valor, inalienabilidad y demás condiciones particulares que les corresponda".

A este respecto, la Exposición de Motivos expresa que "Al aceptar las acciones de trabajo dejando plena autonomía a los Estados para la determinación de su régimen jurídico, el Gobierno no ha querido prejuzgar si las acciones de trabajo ofrecen el mejor procedimiento para cumplimentar los incisos 6o. y 9o. del artículo 123 Constitucional".

Como antecedentes de estas acciones de trabajo se encuentran las leyes francesas del 24 de julio de 1867 y 26 de abril de 1917 que crearon las sociedades anónimas de participación obrera. Pero estas acciones concedían — igualmente derechos a la participación en la administración de la empresa.

Con todo, es evidente que estas acciones — que ni siquiera son tales, ya que no representan parte alguna del capital, ni incorporan derechos societarios — no son — un buen expediente para volver aplicable la participación de utilidades.

En primer término, son demasiado limitativas, puesto que sólo existen o pueden existir en las sociedades anónimas, dejando fuera a un número de empresas que — en realidad forman aplastante mayoría. En segundo, tienen el grave inconveniente de que sólo se entregan como una especie de jubilación, cuando el trabajador ha dejado de serlo, y no puede, por ende, luchar por su mejoramiento. Por último, estarán sujetas al arbitrio de la empresa, en forma absoluta, así para su nacimiento como para sus condiciones de existencia.

3.- Por este motivo, los dirigentes obreros — bien intencionados han venido insistiendo sobre la nece—



idad urgente que existe de que se reglamente la participación de utilidades, para que se convierta en realidad, sancionada legalmente y no simplemente como concesión graciosa.

En el Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social, que se efectuó en la ciudad de México, D. F. del 19 al 25 de julio de 1949, la extinta Confederación de Obreros y Campesinos de México presentó como ponencia un proyecto de Ley de Participación de Utilidades a los Trabajadores, el que ilustra a maravilla los principios que se vienen defendiendo en este trabajo, por lo que consideramos conveniente transcribir íntegramente el referido documento. Se aclara que muchos otros proyectos fueron presentados, pero éste es el más completo y mejor orientado.

"Artículo 1o.- Las empresas agrícolas, comerciales, fabriles o mineras establecidas o que se establezcan en el país, están obligadas a otorgar a sus trabajadores una participación de utilidades.

Art. 2.- El porcentaje repartible será fijado por Comisiones especiales que funcionarán en cada Municipio, integradas por un representante de cada una de las empresas afectadas, uno de los trabajadores de cada industria

y el Jefe de la Oficina Federal de Hacienda de la Demarcación Fiscal que corresponda, o la persona que éste designe.

Art. 3.- En cada Municipio funcionarán tantas Comisiones especiales como industrias se encuentren establecidas en el mismo.

Art. 4.- En ningún caso el porcentaje repartible entre los trabajadores de una negociación determinada -- será inferior al 10% de las utilidades obtenidas durante el ejercicio anual correspondiente.

Art. 5.- El cálculo de las utilidades de las empresas se hará por períodos anuales y servirá de base para cuantificar su monto el resultado de las manifestaciones que hayan hecho los empresarios a las oficinas federales de hacienda, para el pago del impuesto sobre la renta.

Art. 6.- El representante de los trabajadores tendrá derecho a hacer todas las observaciones que juzgue conveniente, cuando tenga datos que hagan suponer que ha habido ocultación de utilidades en las manifestaciones periódicas de los empresarios, debiendo procederse en tal caso a una revisión de la contabilidad de la negociación de que se trate.

Art. 7.- Cuando se trate de empresas que comprendan más de un municipio; que abarquen el territorio de un Estado, o que se extiendan por diversas regiones de la República, la revisión de su contabilidad, en los casos en que proceda, se hará en la oficina central de la negociación respectiva.

Art. 8.- Para el efecto anterior, las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje, como superiores jerárquicos de las Comisiones Municipales, procederán, a instancia de éstas, a efectuar las revisiones que procedan en las contabilidades respectivas, asociados de los contadores oficiales que fuesen necesarios en cada caso.

Art. 9.- Las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje podrán delegar las facultades que les confiere el artículo anterior en las Comisiones especiales que al efecto designen, integradas en la forma establecida por el artículo 20. de esta Ley.

Art. 10.- La participación en las utilidades de las empresas deberá liquidarse a los trabajadores durante el mes de enero del año siguiente al que correspondan las utilidades que se computen.

Art. 11.- Cuando por causas imputables a los patrones, tales como la que se menciona en el artículo 6o., de la presente ley, no se haga en tiempo oportuno el pago a que se refiere el artículo anterior, deberá abonarse a los trabajadores por las empresas un interés del 9% anual hasta que se haga la liquidación correspondiente.

Art. 12.- Para que los empresarios puedan cumplir con la obligación que les imponen los artículos anteriores, en la primera quincena de enero deberá estar hecho el cálculo de utilidades en las negociaciones respectivas por las Comisiones Especiales.

Art. 13.- Los Jefes de Oficinas Federales de Hacienda, para cumplir con el cometido que les impone la presente ley, quedan facultados para delegar sus funciones en los subalternos que designen bajo su responsabilidad, teniendo en cuenta que por sí mismos no podrán estar presentes en todas las comisiones especiales que se hagan necesarias.

Art. 14.- El representante obrero para integrar la Comisión deberá ser designado por el Sindicato que corresponda, que lo hará saber al empresario a más tardar el 24 de diciembre, avisándole así al Jefe de la Oficina Federal de Hacienda que corresponda.

Art. 15.- El representante patronal deberá quedar designado a más tardar el 31 del propio mes, haciéndose saber su nombramiento al Sindicato contratante y al Jefe de la Oficina Federal de Hacienda.

Art. 16.- El Jefe de la Oficina Federal de Hacienda deberá fijar lugar, día y hora en que deba reunirse la Comisión, tanto para averiguar el monto de las utilidades anuales de la empresa que corresponda, como para fijar el porcentaje que deba distribuirse entre los trabajadores; debiendo hacer saber oportunamente su determinación a los integrantes de la Comisión.

Art. 17.- En los primeros quince días del mes de enero la Comisión respectiva deberá hacer constar su decisión, los fundamentos de la misma y los datos que hubiese tenido en cuenta, una breve acta que suscribirán sus integrantes, la que tendrá fuerza ejecutiva contra la empresa o negociación afectada, cuando por cualquier motivo se negase a cubrir voluntariamente el porcentaje fijado.

Art. 18.- No será motivo para que la Comisión deje de fijar el monto repartible de las utilidades el hecho de que la empresa o negociación de que se trate deje de nombrar representantes, pues en tal caso la decisión se tomará por los representantes obrero y gubernamental y ten-

drá la misma fuerza ejecutiva que le asigna la disposición precedente.

Art. 19.- El porcentaje repartible se fijará preferentemente atendiendo el acuerdo entre los empresarios y sus trabajadores, si los hubiere, o por la decisión de la comisión respectiva, en caso contrario, la que tomara en cuenta para fijarlo el mayor o menor esfuerzo de los trabajadores en la producción y el desgaste físico e intelectual que dicho esfuerzo reclame, así como las demás circunstancias del caso.

Art. 20.- Las empresas ferrocarrileras, mineras, eléctricas, petroleras, telefónicas y, en general, aquéllas que actúen por concesión federal, en zonas federales, o en más de un Estado de la Federación, para evitarse la fijación del porcentaje repartible por todas las Comisiones Especiales que pudieran intervenir en el caso, quedan facultadas para convenir con sus trabajadores la fijación general de un porcentaje repartible, debiendo renunciar para el efecto ambas partes a la intervención de las Comisiones Municipales o Locales.

Art. 21.- Para que tenga validez el acuerdo a que se refiere el artículo anterior, el convenio rescativo deberá incluirse como parte de los contratos colectivos



correspondientes y ser ratificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y aprobado por ésta, pero sin que su vigencia pueda exceder de un año.

Art. 22.- Las empresas o negociaciones que actúen en una sola entidad federativa pueden acogerse al procedimiento establecido por el artículo 19, debiendo ratificar el convenio a que lleguen con sus trabajadores ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Art. 23.- La distribución de las utilidades repartibles entre los trabajadores se hará en proporción al sueldo que perciban en la negociación o empresa respectiva.

Art. 24.- El pago de la participación de utilidades deberán hacerlo las empresas afectadas, precisamente en moneda del curso corriente legal, sin que esté permitido hacerlo en acciones o en cualquiera otra forma de participación en el negocio.

Art. 25.- En caso de que los trabajadores convengan con las empresas en prestarles como refacción el importe de su participación en las utilidades del negocio, para incrementar las operaciones del mismo, el préstamo -

no podrá exceder de un año, causando un rédite del 9% anual, y garantizado con todos los bienes de la empresa".

Después de transcribir el anterior proyecto, y antes de entrar a su estudio y comentario, consideramos pertinente extractar de la exposición de motivos del mismo las consideraciones que en seguida se expresan, por considerarlas una buena síntesis de lo que hasta aquí — hemos venido afirmando, y porque es conveniente insistir sobre este punto, tan poco discutido en nuestra doctrina y en nuestra práctica jurídica, y tan poco arraigada en la conciencia de los trabajadores, a pesar de que sólo a ellos trata de beneficiar.

Estas consideraciones apuntan lo siguiente:

La Revolución Mexicana iniciada en 1910, en que participó de manera determinante el elemento trabajador, por medio de sus "Batallones rojos", "Comités rojos" y otros, trajo consigo la caída del régimen porfirista en que, bajo la fórmula liberal de que todos los hombres son iguales, se vino explotando en forma despiadada a la clase trabajadora de los campos y las fábricas.

En la Constitución de 1917, producto genuino de nuestra revolución, por sobre los derechos del hombre

y las garantías individuales, se establecieron los derechos sociales del trabajador, que se plasmaron en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Se reconoció en dicho precepto que aunque jurídicamente todos los hombres son iguales, conforme lo reconocía la doctrina liberal, los trabajadores tienen necesidad de la protección del estado, pues sin ésta no pueden luchar con el engranaje capitalista que mantiene en sus manos la fuerza económica.

El artículo 123 de la Constitución Federal, que contiene, como antes se dice, los derechos sociales de los trabajadores, constituye una réplica a la injusta e inhumana situación que prevalecía en el régimen porfirista.

En efecto, frente a una jornada de trabajo de catorce a dieciséis horas, se estableció la jornada de ocho horas; el descanso semanal ante el trabajo agobiador de toda la semana, inclusive el domingo, que prevalecía antes; un salario mínimo vital, ante el ríscario pago en aguardiente, maíz y yerba de desierto que se hacía en las tiendas de raya; una participación en las utilidades de las empresas, reconociéndose en esta forma el concurso determinante de los trabajadores en la producción -

de las mismas.

De igual manera, igualdad de salario por el mismo trabajo, sin tener en cuenta color, raza ni otro cualquier concepto discriminatorio; obligación de las empresas de educar a sus trabajadores y elevar su nivel social proporcionándoles alojamientos cómodos e higiénicos; obligación asimismo de indemnizar a sus trabajadores por los accidentes ocurridos en el trabajo y por las enfermedades profesionales, y de pagar a los dependientes económicos esta indemnización adecuada en caso de muerte.

Más aún: higiene y seguridad en los centros de trabajo; proscripción de los malos tratamientos de pala—bra y de obra que prevalecían antes, en que los capataces mandaban con el látigo y la pistola; derecho de asocia—ción sindical y de huelga para hacer respetar sus dere—chos; tribunales de trabajo para dirimir las contiendas —originadas en el desempeño de las labores respectivas; —bolsas de trabajo para la colocación gratuita de los tra—bajadores; creación del seguro social y del patrimonio —familiar del trabajador; preferencia del trabajador para hacer efectivos sus salarios y créditos en los bienes de la empresa, etc., etc.

La sola enumeración de los derechos anteriores,

indica claramente el elevado y generoso pensamiento de los Constituyentes de 1917, que rindieron en esa forma tributo a la clase trabajadora que regó su sangre en los campos de batalla contra la tiranía y el convencimiento de que no eran bastantes las garantías individuales consignadas en la Constitución liberal de 1857, sino que era preciso consignar precisamente en la Constitución, las garantías sociales de los trabajadores, colocados en un plano de desigualdad frente a la clase capitalista.

La Ley Federal del Trabajo, que data del 20 de 1931, y la Ley del Seguro Social, promulgada en 1945, han concretado en parte los anhelos de nuestros Constituyentes de 1917; pero por diversos motivos se ha ido aplazando el Capítulo más importante del artículo 123 Constitucional, que se refiere a la participación de las utilidades en las empresas por parte de los trabajadores.

En ninguna época, tal vez, ha sido más oportuno como ahora llevar a la práctica la idea de la participación, por más que no sea una panacea para resolver los conflictos entre el Capital y el Trabajo, como al-

gunos le pretenden, ni siquiera para aliviar en forma -  
atendible las crecientes necesidades de los trabajado-  
res; pero su aplicación se justifica en estos momentos  
porque interviniendo los trabajadores en la producción  
de las utilidades, vigilancia de éstas y participación  
en las mismas, se evitará que la clase capitalista, los  
industriales, comerciantes, intermediarios, etc., con-  
tinúen encareciendo el precio de la vida y culpando al  
pueblo de que no produce; porque obteniendo el trabaja-  
dor una parte de las utilidades del producto, el empre-  
sario no podrá encarecerlo a su arbitrio, tanto porque  
ya no tendrá interés en ello ya que sus ganancias es-  
tarán controladas, cuanto porque su interés estará en -  
participar lo menos posible a sus trabajadores; pero -  
éstos lograrán, a no dudarlo, frenar con dicha ley el -  
inmoderado enriquecimiento de la clase capitalista y de  
sus protectores.

No tenemos noticia de que este proyecto haya  
sido sometido a votación de ninguna naturaleza, porque  
al parecer el Congreso en cuestión no tomó decisión de  
ninguna especie, concretándose a dar a conocer las po-  
nencias de las diversas del " clones.

CAPITULO CUARTO.

LA PRACTICA.



1.- Se ha dejado bien establecida la justicia de la participación obrera en las utilidades. Se ha visto cómo la Constitución General de la República prescribe este derecho, como uno de los fundamentales para lograr que la situación del obrero no sea tan desventajosa con relación a la del patrón, realizando así un principio elemental de justicia social, y previniendo el riesgo de las hecatombes que resultan de la desigualdad de las riquezas. Se advirtió igualmente de qué manera la disposición del Constituyente resulta letra muerta en la práctica, a virtud de que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de la Constitución en este punto, olvidó reglamentar lo referente a la participación de utilidades. En este capítulo abundaremos sobre estas cuestiones, y expondremos nuestro punto de vista sobre la forma cómo la participación de utilidades puede hacerse una realidad.

2.- En contra de esta institución se han mencionado un gran número de argumentos. Los que parecen más sólidos pueden resumirse así:

a).- que la determinación de las utilidades de los patronos implica la intervención de los obreros

en la administración de las empresas.

b).- Que como las empresas no pueden tolerar esa intervención, la determinación se hace imposible, - porque quedaría al arbitrio de una de las partes.

c).- Que la participación en las utilidades traería como compensación una negativa sistemática de los patronos a conceder nuevas prestaciones.

Estos argumentos son deleznable. La simple determinación de las utilidades -para referirnos al --- primer inciso- en modo alguno puede entrañar ingerencia en la administración de un negocio. El contador que -- realiza esta tarea por encargo de la empresa, no puede decirse que esté interviniendo en su administración.

El proyecto que transcribimos, quiere únicamente que los obreros puedan enviar a un técnico para - que revise los libros de la Empresa, a fin de evitar --- ocultación de utilidades. Esto tampoco significa intromisión; y si la empresa es decente no tiene por qué resentir ningún perjuicio de esta situación. Sucede exacta mente lo mismo que con los técnicos que el Fisco envía para igual efecto.

Precisamente con este procedimiento se evita el segundo de los inconvenientes mencionados. Pues resulta absurdo que la determinación de las utilidades repartibles se haga con base exclusiva en las manifestaciones de la empresa, que es parte interesada en falsear la verdad; y que, desgraciadamente, por falta de madurez cívica y moral de nuestros empresarios, siempre estará intentando esta falsificación, como lo hace con el fisco.

El último de los argumentos estimamos que ha sido, de hecho, el responsable número uno de la situación imperante. Ha realizado el milagro de que los propios obreros, que se supondría interesados en la implantación efectiva de la participación de utilidades, la combatan.

Resulta que, como es sabido, y a virtud de la disposición contenida en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos se revisan cada dos a os. También se ha hecho costumbre que en cada una de estas revisiones se conceda a los trabajadores determinado aumento en los salarios, para adecuarlos al siempre creciente costo de la vida.

Pues bien, suponen los obreros —y así lo expresan sistemáticamente, por lo menos los dirigentes obreros en algunos ambientes citadinos— que en cuanto se implante la participación de utilidades los patronos tomarán esto como pretexto para no conceder nuevos aumentos en las revisiones de contrato colectivo, toda vez que los balances "demostrarán" que no hay ni utilidades que repartir, ni medios para conceder aumentos. Y que tendrán que aceptar tales afirmaciones como ciertas, toda vez que ellos mismos habrán participado en las operaciones para determinar dichas utilidades, por medio de un representante. Y como carecen de medios técnicos para enfrentarse a las empresas en su afán de ocultar las utilidades, éstas "les jugarán el dedo en la boca", según su gráfica expresión.

Todo esto está basado en apreciaciones erróneas, y en cierto modo de ser de cómoda resignación que caracteriza a nuestro pueblo. Los obreros se conforman con sus periódicos aumentos, que no hacen otra cosa que perpetuar su situación de parias que apenas pueden satisfacer las necesidades elementales, sin esperanza del más mínimo progreso.

Constantemente están clamando contra la "ex—

pletadora" clase patronal —en lo que no están errados—, pero no hacen nada por exigir que se haga realidad el —imperativo constitucional que establece para ellos lo —que, bien mirado, debiera ser la más fundamental de sus prerrogativas.

Porque el día que los obreros sientan que —están en cierta forma trabajando en provecho propio, se desarrollará en ellos el sentido de la dignidad que proporciona la sensación de la propia iniciativa. Laborarán también con mayor ahínco y con sentido de la trascendencia de su esfuerzo. La asociación completa entre obreros y patronos es una utopía, pero cuanto más se aproxime a ello es algo deseable y por lo que es menester pugnar.

A este respecto, ya se asentó que son los —obreros los primeros obligados. Pero igualmente lo están las autoridades, singularmente el Poder Legislativo, que no ha cumplido hasta ahora con el imperativo constitucional. Igualmente lo están los doctrinarios del derecho laboral, que no han insistido lo suficiente sobre este —punto, el que casi no han tocado. Y, por último no están exentos de esta obligación que impone la justicia social y el bienestar colectivo, los patronos. Ellos deben ad—

vertir las ventajas prácticas que les reportaría un sistema justo de repartición de utilidades a los obreros, y que pueden resumirse en estas dos: a).— Una producción mayor y de mejor calidad; y b).— Un clima de armonía en las relaciones obrero-patronales, que igualmente se traduce en beneficio económico para ambas partes.

Quisiéramos agregar en otro inciso la tranquilidad de conciencia y el grato sentimiento que proporciona la realización de lo justo; pero son argumentos estos que todavía no penetran en la mente y en el corazón de los hombres.

3.— En defecto de la legislación, la jurisprudencia se ha pronunciado abiertamente en favor de la participación de utilidades. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho al respecto: "Los trabajadores pueden intentar una acción declarativa para que se les reconozca el derecho de participar en las utilidades de una empresa, atento lo dispuesto en el artículo 21 transitorio de la Constitución, conforme al cual las bases establecidas en el artículo 123 quedaron en vigor desde la promulgación de la misma, sin que la falta de reglamentación de las fracciones VI y IX del citado ar—

tículo 123 pueda ser obstáculo para que les reconozca tal derecho, pues éste existe independientemente de tal reglamentación" -12 de noviembre de 1935-.

A este respecto, el ministro Ibarrita sostuvo que "No obstante que aún no está reglamentada la fracción IX del artículo 123 Constitucional, que se refiere precisamente al derecho de participación en las utilidades por parte del obrero, los Tribunales del Trabajo de en considerar las demandas que los trabajadores hagan por tal beneficio, considerando como tribunales de conciencia las pruebas aportadas en pro y en contra de la procedencia de dicha participación".

pero estas ejecutorias, y muchas otras que pueden citarse en idénticos términos, son meras declaraciones carntes en absoluto de valor práctico. Porque la procedencia de la participación no se discute, ya que está establecida en texto constitucional expreso. Lo que es materia de discusión es la cuantía de esa participación en un caso determinado.

Esto es lo que resulta insoluble, ante la falta de una reglamentación legal. pues ni se cuenta con porcentajes, ni con tabuladores, ni con sistemas de determinación de las utilidades. Y en este sentido resulta



vano y puramente retórico que se hable de la facultad soberana de l s Juntas para juzgar como tribunale de concien-  
cia. Porque es mucho extender este criterio discrecional -  
el llevarlo hasta establecer en un caso dado, que se debe  
dar a los obreros tanto más cuanto por conce\_ to de parti--  
cipación, sin base legal alguna.

Por ello, mientras la l r violación reglamenta--  
ria no e ist , el imper tiv constitucional se uirá siendo  
letra muerta. Y es lastimoso que una le\_islación obrera --  
tan completa como la nuestra; que tam bien contem la y re-  
suelva l s nece idades de los trabajadores, esté pasando -  
por alto el concepto primordial en materia de conquistas -  
obreras, que ás que tales son conquistas de la razón y --  
del Derecho.

CONCLUSIONES.

1.- El estudio de la distribución de utilidades a los obreros, presupone un análisis exhaustivo de la relación de trabajo.

2.- El contrato de trabajo, comporta una forma típica y sui generis de obligaciones contractuales que contrasta con las notas características de los convenios que crean o tramiten obligaciones.

3.- La parte medular de todo contrato de trabajo reside en el salario, en gracia a ser el único medio de subsistencia de la clase laboral.

4.- La orientación abiertamente proteccionista de la ley en materia de trabajo, se encamina a procurar la elevación del trabajador, mediante una justa retribución.

5.- Principios y normas de ciencias afines al derecho, como la economía, dan al trabajo igual categoría que capital y materia prima, en el proceso de la producción de la riqueza.

6.- La Historia y la Sociología, registran —

de igual modo una aspiración constante del hombre para — obtener una equitativa distribución del producto de su — trabajo.

7.- El liberalismo, con su prédica de feroz — individualismo, menguó notablemente los esfuerzos en pro de una equilibrada distribución de la riqueza.

8.- Los telurismos sociales más destacados en el devenir histórico de los pueblos, han tenido como uno de sus basamentos la desigualdad provocada en función — del no-reparto de utilidades en el ramo de la producción.

9.- La justicia social, exige que como uno de los postulados que garanticen la paz, se implante el prin- cípio de la participación directa de los trabajadores en las ganancias de la empresa.

10.- Diversos países han dado pie a este prin- cípio, consagrándolo en sus cuerpos de leyes; reconocien- do de paso, la validez universal de su política social.

11.- Nuestro país, consagra desde el Derecho -

Colonial una remedo de esta institución, al calor de las denominadas "partidas", consistentes en una participación del 50% del metal extraído.

12.- La Carta Magna del 57 seslayó por completo el problema de la participación de utilidades.

13.- El constituyente de 1917 plantea y consagra en la garantía social del artículo 123 la necesidad de hacer intervenir al obrero en el reparto de las plusvalías que produce su esfuerzo.

14.- La Ley Reglamentaria del artículo 123 — elude, de manera total, la trascendental situación jurídico-económica de la participación de las utilidades por parte del trabajador.

15.- La participación de utilidades para que en la realidad rinda frutos, debe implantarse operativamente, con la colaboración de representantes de los elementos significativos de la fase productiva.

16.- La introducción de esta medida, implica

una seria tarea de re-educación de la masa laborante para que comprenda el alcance y contenido de una disposición altamente beneficiosa para sus intereses.

17.- En nuestro ambiente, a despecho de la legislación, la Jurisprudencia ha sido más comprensiva del delicado problema, pronunciando sus ejecutorias con puntos de vista que reconocen el derecho que asiste a los obreros de tomar parte en los super-provechos de la empresa. Sin embargo, como la reglamentación no existe, las ejecutorias de la Suprema Corte son meras declaraciones de principios, sin efectividad alguna.

18.- se propone un proyecto de reglamentación, que puede verse en detalle en el Capítulo III de este trabajo, pero que, en esencia, se basa en la colaboración obrero-patronal en la investigación para la fijación de las utilidades.

-o-o-o-o-



## B I B L I O G R A F I A .

- 1.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Mario de la Cueva.- Tomo I, - II. Editorial Porrúa, S. A.- México 1954.
- 2.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.- J. Jesús Castorena.- -- 2a. Edición 1949, México, D. F.
- 3.- DERECHO ADMINISTRATIVO.- Gabino Fraga.- Editorial Porrúa, S. A.- México 1955.
- 4.- DERECHO DEL TRABAJO.- Juan D. Pozzo.- Tomo I, - II. Editorial, S. A. Editores.- Buenos Aires, Argentina.
- 5.- EL CONTRATO DE TRABAJO.- Juan De Hinojosa Ferrer.- Editorial - Revista de Derecho Privado.- Madrid - 1932.
- 6.- LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LOS E T A D O S UNIDOS. H. B. Butler.- M. Aguilar Editor - Madrid.
- 7.- LA PARTICIPACION EN LA UTILIDAD Y EL SALARIO EN MEXICO.- Lic. Alberto Bremauntz.- Talleres Gráficos - Edición 1935.
- 8.- DERECHO SOCIAL.- Carlos García Oviedo.- 1a. Edición.- Librería General de Victoriano Juárez.
- 9.- EL CAPITAL.- Carlos Marx.- Edición compendiada de los tres libros que abarca su obra.- Por Julián Borchart - Traducción de Carlos Manuel Cox - Ediciones Breilla - Santiago de Chile 1935.
- 10.- CURSO DE ECONOMIA POLITICA.- Charles Gide - Traducción de Carlos Docteur - 4a. Edición 1923.
- 11.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS E T A D O S UNIDOS MEXICANOS.- Editorial Porrúa, S. A.
- 12.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Reformada.- Editorial -- Porrúa, S. A. 1955.
- 13.- EJECUTORIA DE LA SUPREMA CORTE - "Unión de Obreros del Oro".- Pag. 98 Tomo XLVI.- Semanario Judicial de la Federación.
- 14.- "UN SALARIO VITAL".- Cletus Dirksen.- Catedrático de la Universidad de Notre Dame - Jus Revista de Derecho y Ciencias Sociales.- Junio de 1955.



15.- "LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES ES FACTIBLE".  
William Leeb.- Traducción del Lic. J. M. Gómez  
Morín.- Revista JUS - Octubre-Diciembre 1951.

16.- "LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA  
EN LOS ESTADOS UNIDOS",.- Richard Ares, S. J. --  
Traducción del Lic. Juan Landerreche Obregón.--  
JUS Revista de Derecho y Ciencias Sociales--ma-  
yo de 1950.

\*\*\* Se utilizó también en la elaboración de este tra-  
bajo unas notas sueltas que guardo del Congreso -  
de Derecho Obrero que en el mismo se menciona. \*\*\*

# I N D I C E .

	P a g .
1.- CAPITULO PRIMERO.- Noción del Contrato de Trabajo: . . . . .	1 al 19
2.- CAPITULO SEGUNDO.- La Teoría: . . . . .	20 31
3.- CAPITULO TERCERO.- La Legislación: . . . . .	32 52
4.- CAPITULO CUARTO.- La Prácticas: . . . . .	53 61
5.- C O N C L U S I O N E S : . . . . .	62 66
6.- BIBLIOGRAFIA: . . . . .	67 y 68
7.- I N D I C E : . . . . .	69



