



Universidad de Chile

Facultad de Derecho
Departamento de Derecho Laboral

PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES
Y
JUSTICIA SALARIAL

**Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y
Sociales**

Profesor Guía: Osvaldo González Ransanz

Alumno: Matías Rodríguez Burr

INTRODUCCIÓN

Durante el transcurso del siglo XIX se producen los fenómenos que determinan la relación laboral moderna. En el ámbito económico, la producción descansaba en el principio de que la economía se regía por leyes naturales exactas, causales y absolutas que aseguraban la mayor riqueza posible en tanto se permitía que cada persona se moviera exclusivamente por su interés individual de lucro. De esta forma el libre juego de la oferta y demanda entre agentes económicos libres terminaría por armonizar los mercados, logrando la mayor prosperidad para todos.

Esta época coincide con el advenimiento de la revolución industrial que se caracteriza por un explosivo desarrollo tecnológico. Esta realidad revolucionó la producción económica. Desaparece el taller artesanal para ser reemplazado por la industria. Los nuevos centros de producción se caracterizan por la división científica y sistemática del trabajo y la concentración de trabajadores en la fábrica. Es en este contexto que surge una nueva clase social, el proletariado, que se caracteriza por realizar un trabajo dependiente, asalariado y voluntario.

Desde la perspectiva jurídica y política este sistema económico se fundamentaba en la democracia liberal, que revolucionó la política por la incorporación de la concepción de los hombres como seres humanos iguales en dignidad en razón de su autonomía. Esta libertad le otorgaba a cada persona un derecho inviolable a determinar su vida según su propia concepción moral, quedando el poder del Estado reducido a garantizar que la libertad de los ciudadanos no fuera vulnerada por otros o por su propia intervención.

Los criterios de libertad e igualdad se proyectaron indiscriminadamente a todo tipo de relación jurídica, incluida la contratación laboral. Surge así el derecho a la libertad de trabajo, que pretende poner fin a dos realidades. La primera son las trabas gremiales de las corporaciones de artesanos, que monopolizaban el mercado del trabajo y de la producción. La segunda es el trabajo forzoso.

Esta ficción jurídica de las relaciones de trabajo subordinadas, el aumento de la población por la inmigración masiva desde las zonas rurales a las urbes, y la proliferación de los desempleados le otorgó al empleador una posición de poder excesiva frente a un trabajador débil. Su propiedad total de la empresa, las carencias materiales de los trabajadores y el exceso de mano de obra le otorgaron una ventaja económica desproporcionada frente al asalariado. El salario era el único medio de subsistencia de los proletariados.

Es de esta manera que el obrero se veía forzado a aceptar las deplorables condiciones laborales que le ofrecía el empleador como bajos salarios, pago en fichas validas solamente en almacenes patronales, pésimas condiciones de higiene, etc.

Esta tesis pretende analizar las teorías económicas y de justicia de mayor influencia histórica sobre la determinación del monto del salario, los principios jurídicos universales que recogen las demandas de justicia salarial y los fundamentos doctrinarios de la participación en las utilidades como complemento salarial. Mi intención es demostrar que la participación en las utilidades es una institución que aspira a cumplir las exigencias de justicia de la teoría de la remuneración justa y como la regulación legal chilena burla estos principios de equidad y los fundamentos mismos que inspiran este complemento salarial.

CAPÍTULO PRIMERO

TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE DETERMINACIÓN DEL SALARIO

Para justificar la inhumana realidad de los trabajadores subordinados en la industria decimonónica, los economistas liberales desarrollaron teorías sobre la determinación del salario de orden económico o retributivo. Estos autores abrogan por el descubrimiento de las causas generales que explican la tasa del salario y sus alzas y bajas, reduciendo a una fórmula la acción de estas causas o leyes naturales. Estas leyes científico- económicas, de carácter universal, causal, preciso y absoluto configuran el orden natural del mercado y son las mismas leyes que determinarían espontáneamente el monto de los salarios económica y socialmente convenientes y los fenómenos que producen sus alzas y bajas. Los economistas que explicaban la economía desde leyes naturales creían que el comportamiento económico de los hombres sufre *“la acción de ciertos móviles sicológicos o de ciertas circunstancias exteriores que tienen un carácter general y que pueden desprenderse de la confusa masa de los casos particulares.”*¹

Las doctrinas económicas liberales se caracterizan en general por basarse en la ley de oferta y demanda para explicar el monto del salario. Las teorías que analizaremos parten de este supuesto, pero se diferencian por sus distintas propuestas sobre qué era lo que configuraba en este caso, la oferta y la demanda. En otras palabras, cada tesis responde de un modo particular a la pregunta de que mercancía dentro del mercado que se demandaba y ofertaba libremente regía las alzas y bajas del salario.

¹ CHARLES GIDE, Curso de Economía Política, El Ateneo, Buenos Aires, 1972, pag. 527.

La formulación más básica de las teorías económicas liberales es aquella que plantea que el salario es un precio como el de cualquier otra mercancía, sujeto a las oscilaciones de la oferta y la demanda. El trabajo es una mercancía de propiedad del trabajador que puede vender libremente y como cualquier mercancía, su precio está sujeto a las mismas leyes de la oferta y la demanda. La libertad del trabajador para elegir su trabajo garantiza que la oferta de mano de obra se concentre en las actividades que más demandan trabajo en perjuicio de las actividades donde hubiera más oferta de mano de obra que demanda de ésta que, por este motivo, ofrecerían salarios más bajos.

I. 1 TEORÍA DEL SALARIO NATURAL O SALARIO SUBSISTENCIA:

Su precursor fue David Ricardo quien revela una nueva ley económica para la determinación del monto del salario conocida como la “*ley ricardiana*”. La teoría ricardiana, se inspira en los estudios de los franceses fisiocráticos que sostenían que el monto del salario se determinaba en principio por las mismas leyes que determinaban el valor de cualquier mercadería, la oferta y la demanda, siendo el trabajo una mercancía más.

Ricardo considera que el precio de cualquier mercancía esta determinada por la intensidad de interacción entre las fuerzas de la oferta y la demanda, existiendo dos tipos de precio, el precio de mercado y el precio natural. Los primeros son aquellos que se fijan por la intensidad de la oferta y la demanda en un momento dado. **El precio natural por su lado, se fija cuando ambas fuerzas (oferta y demanda) tienden a equilibrarse y reflejar el verdadero valor de una mercancía que es el corresponde a su costo de producción.** Las fuerzas de la oferta y la demanda, por efecto de circunstancias externas, hacen que el precio de mercado no refleje el verdadero valor o precio natural de una mercancía, pudiendo ser mayor o menor a éste.

El precio del trabajo o salario fluctúa en precios de mercado, de la misma manera que cualquier otra mercancía, hasta llegar a su precio de equilibrio o salario natural que no es más que el costo de producción del trabajo mismo considerado. Según Ricardo, *“el costo de producción del trabajo está representado: 1° por el valor de las subsistencias que debe consumir el obrero para mantenerse en estado de producir; 2° por la prima de amortización necesaria para subsistir a ese trabajador cuando esté fuera de servicio: es decir, para criar un hijo de obrero hasta la edad adulta.”*²

Ricardo considera que las fluctuaciones de la oferta y la demanda de la mano de obra determinan en un momento dado el salario de mercado. Pero forzosamente tenderán a equilibrarse en su precio natural, que no es más que el costo de mantener la vida del proletario y perpetuar su especie³.

Ricardo sustenta la validez de su tesis en observaciones de carácter demográfico. Este economista afirma que las oscilaciones en el precio natural del salario están indisolublemente ligadas a las causas que producen el aumento o disminución de la población asalariada. Ricardo, siguiendo a Malthus, argumenta que todo aumento de salario en la clase proletaria tiene como efecto *“el aumento de la población, porque al colocarse el hombre en situación de mayor holgura, contrae matrimonio más temprano y se multiplica más rápidamente, disminuyendo a igual razón de holgura, el porcentaje de los muertos; pero, aumentando la población, aumenta la oferta de brazos; aumentando la oferta de brazos, descienden los salarios, escasean los matrimonios y aumenta la mortalidad; aumentando los matrimonios decrece la población; decreciendo la población, decrece la oferta de brazos: pero decreciendo la oferta de brazos, vuelven a subir los salarios...”*⁴

² Op cit. CHARLES GUIDE, pag 529.

³ Esta afirmación ha llevado a autores como John Stuart Mill concluir que Ricardo considera que la causa de que los salarios suban o bajen es el precio de los alimentos.

⁴ DANIEL MARTNER, Economía Política, Editorial Universitaria, Santiago, 1925, pag 399.

Si los trabajadores fueran de ganar menos del mínimo necesario para subsistir (*salario natural*) perecerá poco a poco la población obrera aumentando la demanda de mano de obra, volviendo así los salarios a su precio natural. Por otro lado, si el asalariado ganara más que el salario natural, aumentaría el número de matrimonios y nacimientos proletarios, produciendo la indefectible baja de los salarios por la mayor oferta de mano de obra. **Ricardo observaba que en la realidad, a pesar de las oscilaciones periódicas propias del salario de mercado, el precio del trabajo promedio era el salario natural, que no es más que el precio de los medios para subsistir y perpetuar la especie proletaria sin aumentos ni disminuciones poblacionales desequilibrantes.**

En palabras de Ricardo: *“El trabajador no puede ganar a la larga más que el mínimo de existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia), pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera (morirán de hambre los trabajadores o sus hijos), y la reducción en la oferta de fuerza de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario.”*⁵ Ricardo no hace más que seguir las ideas del economista fisiocrático Turgot quien inicia esta línea de pensamiento: *“que, en todo genero de trabajo, el salario del obrero debía descender a un nivel determinado únicamente por las necesidades de la existencia.”*⁶

La ley ricardiana se populariza como *“la ley de bronce o ley férrea del salario”* al ser reformulada por Lassalle. Lassalle es un economista socialista crítico del mercado libre que coincide con los postulados de la ley ricardiana. Lassalle reformula la ley ricardiana de la siguiente manera: *“Los salarios oscilan, sin alejarse nunca sensiblemente, a uno y otro lado de los estrictamente necesario*

⁵ RAIMUNDO GRIGORIU, Salario, Salario Justo, Salario Familiar, Imp. Universitaria, Cochabamba, 1947, 125 p.

⁶ Op. cit., CHARLE GIDE, pag. 530.

*para la subsistencia del obrero. Cuando los salarios superan algo este término medio, los matrimonios se hacen más precoces, más numerosos, más fecundos y, al aumentar así la población, la generación siguiente ofrece una mano de obra abundante que deprime otra vez los salarios.”*⁷ Lassalle concluye que ningún obrero inserto en un régimen de economía capitalista podía aspirar a un salario que sobrepasase el monto de su mantención física miserable. La clase proletaria presente y futura estaría indefectiblemente condenada a mantener su deplorable calidad de vida. LaSalle, quien era socialista, ocupa esta teoría para atacar de manera decidida el sistema de libre mercado⁸.

La ley ricardiana ha sido objeto de innumerables críticas, lo que explica su pronto abandono doctrinario por parte de los economistas liberales. La economía política ha relevado varias de sus inconsistencias:

1. La ley de bronce no explica las desigualdades salariales que se producen entre trabajadores de distintos oficios.
2. Tampoco explica la fluctuación del salario de un mismo obrero en distintos períodos aún cuando sus costos de subsistencia no varíen o incluso se inviertan en relación a su remuneración. En definitiva la teoría de Ricardo no satisface la realidad de obreros de campo cuyo salario es más bajo en invierno que en verano, siendo que en el invierno los costos de los bienes de subsistencia (vestido, calefacción, etc.) son mayores que en verano⁹.
3. La teoría de Ricardo se cae cuando se observan las diferencias salariales que existen entre trabajadores de un mismo oficio pero de distintos países. Evidentemente que la explicación a esta inconsistencia no reside en que las necesidades fisiológicas de subsistencia son distintas entre trabajadores de países distintos.

⁷Op. cit, RAIMUNDO GRIGORIU, 125p.

⁸ “...ha sonado (la ley de bronce) como el coro de canto de guerra socialista, y ha servido para atizar los odios sociales demostrando a los obreros que la organización económica no les dejaba ninguna probabilidad de mejorar su suerte.” Op. Cit. CHARLES GUIDE, pag 530.

4. Con el aumento de la población y la evolución tecnológica surgen nuevas necesidades de consumo y nuevas ramas industriales para satisfacerlas. La mayor oferta de brazos de trabajo se absorbe por el natural incremento productivo del tiempo¹⁰. Esta afirmación apunta a desacreditar una consecuencia inevitable de la ley ricardiana que es que el crecimiento de la población fuerza la disminución de los salarios debido al congelamiento productivo frente a los crecimientos poblacionales y el avance tecnológico. La realidad es que más personas generan más y nuevos centros de producción y consecuentemente un aumento en la demanda de mano de obra.

5. Existen mejoras salariales que superan los niveles de subsistencia física del trabajador que se producen por medidas político-sociales, tales como leyes de salario mínimo o el fortalecimiento de la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores. Todas estas medidas aumentan los montos salariales sin que la población obrera sufra las funestas consecuencias de mortandad o desabastecimiento pronosticadas por la ley ricardiana.

La ley ricardiana también ha sido cuestionada por obviar el hecho que los salarios también se determinan por el estándar de vida digna propio de cada comunidad. Las necesidades de la vida o calidad de esta, son variables y progresivas. El mínimo de existencia o la calidad de vida se determina por el conjunto de necesidades físicas, sociales y artificiales que una cultura exige sean satisfechas de acuerdo a su grado de civilización. Las costumbres y tradiciones son las que configuran este mínimo. La cultura determina en último término, el estándar de existencia digno que tiende elevarse de manera constante en la medida que se multiplican las necesidades, los deseos y las exigencias del hombre civilizado.

⁹ Ibid. pag. 530.

¹⁰ Op cit., DANIEL MARTNER, pag. 400

Cualquier alza de salario permite al trabajador adecuarse en mayor medida al estándar de vida propio de su comunidad. La clase obrera tiende a proteger el bienestar ganado y es así que en épocas de depresión económica, tanto las protestas del trabajador como los sentimientos de justicia y de humanidad del empresario permiten mantener el monto del salario. El nivel salarial no depende de circunstancias que no puedan ser alteradas por la conciencia de dignidad de los trabajadores y la práctica de justicia salarial del empresario.

I.2 TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS

Su principal exponente fue John Stuart Mill. La tesis sostiene que en toda economía nacional existe una cantidad limitada de dinero para pagar a los trabajadores que se determina por la proporción que existe entre el total del capital circulante del país y el número de trabajadores del mismo. El capital circulante destinado al pago de la mano de obra constituye el “**fondo de salarios**”.

Stuart Mill parte su tesis explicando que su propósito es encontrar la causa o ley que fija o influye en el monto de los salarios, centrando su análisis exclusivamente en el trabajo no calificado de un grado medio de dureza y desagrado¹¹. Stuart Mill afirma que la principal causa que determina el monto del salario es la competencia, o la interacción de la demanda y la oferta de puestos de trabajo¹². *“Por lo menos, podemos considerar los salarios del trabajo como fijados, en circunstancias ordinarias, por la competencia.”*¹³

La demanda de trabajo esta formada por aquella parte del capital que se emplea en la compra directa de trabajo y la oferta de trabajo es el número de

¹¹ JOHN STUART MILL, Principios de Economía Política: con algunas aplicaciones a la filosofía social, Fondo Cultural Económico, México, 1951 pag 308.

¹² Stuart Mill hace referencia al peso de la costumbre en la determinación del salario señalando que su impacto en el monto del salario era ligero. Solo produciría un impacto de carácter estacionario ya que el fenómeno de la competencia desplazaría siempre las ventajas otorgadas por la costumbre. Op. Cit. pag 309

trabajadores de la población que trabajan por un salario. El total del capital circulante de un país constituye el “fondo de salarios” (wage fund). Stuart Mill define el fondo de salarios como aquel: *“que existe en cualquier instante determinado, una cantidad de riqueza, dedicada incondicionalmente al pago de salarios de trabajo.”*¹⁴ Como *“los salarios forman la casi totalidad de este fondo, es corriente pasar por alto esa parte más pequeña y menos importante, y decir que los salarios dependen de la población y del capital.”*¹⁵

Stuart Mill concluye que los salarios, el salario medio (del trabajador asalariado), depende de la proporción relativa entre el capital y la población. Para este autor la única regla que puede afectar el monto del salario es el libre juego entre la oferta y la demanda de trabajo. **El salario medio solo aumenta si disminuye la población asalariada o si crece el fondo destinado a pagar la mano obra y, por su lado, la disminución del salario solo se produce por un aumento de la población asalariada o una disminución del fondo destinado al pago de los salarios.** En palabras de Stuart Mill: *“Los salarios (queremos decir, como es natural, el salario medio) no pueden subir si no es por un aumento de los fondos totales empleados para dar ocupación a los trabajadores o por una disminución del número de estos que compiten para la obtención de un salario; ni bajar, a no ser, bien por una disminución de los fondos dedicados a pagar trabajo o por un aumento del número de trabajadores que se ha de pagar.”*¹⁶

Algunos economistas, principalmente socialistas, de la época concluyeron que el importe o la proporción en que se repartía el dinero a los trabajadores, de acuerdo a la teoría del fondo de salarios, era fija de antemano, de tal manera que el capitalista siempre destinaba un porcentaje fijo e invariable de su capital circulante a repartirlo en salarios.

¹³ Op cit. pag 309

¹⁴ Op cit. pag 850

¹⁵ Op cit. pag 309

¹⁶ Ibid.

Estos autores delataban un error en la tesis, porque afirmaban que el capitalista podía repartir una porción mayor de sus ganancias entre sus trabajadores, sin necesidad de un aumento en su capital circulante global o una disminución en el número de trabajadores, **ya que voluntariamente podía tomar la decisión de destinar un mayor porcentaje de los ingresos de la empresa, al pago de salarios. Esto dependía de si el capitalista estaba dispuesto a ganar menos.**

Para los críticos de Stuart Mill, el problema de los bajos salarios no se debía solo a las condiciones de competencia de la oferta y la demanda de mano de obra, no radicaba exclusivamente en el hecho que el dinero del fondo de salarios sea escaso y no alcance para aumentar los salarios del obrero. El problema de los bajos salarios radicaba también en una repartición injusta. Estas reflexiones están vertidas en la crítica de Marx, en Salario, Precio y Ganancia, a la tesis de Weston, claramente inspirada en la teoría del fondo de salarios: *“El ciudadano Weston, a su vez, se olvida de que la sopera de que comen los obreros contiene todo el producto del trabajo nacional y que lo que les impide sacar de ella una ración mayor no es la pequeñez de la sopera ni la escasez de su contenido, sino sencillamente el reducido tamaño de sus cucharas.”*¹⁷

Charles Gide denuncia la inevitable rigidez en el importe de capital destinado al pago de salarios, contenida en la formulación misma de la teoría de Stuart Mill: *“Tómese el capital circulante de un país...Tómese luego el número de trabajadores. Divídase la cifra primera por la segunda y el cociente dará enseguida el importe del salario. Sea, 10 mil millones de capital circulante, 10 millones el número de trabajadores y veremos que resultan 1000 francios para el salario anual (termino medio).”*¹⁸

Stuart Mill, sigue el desarrollo de su tesis en Principios de Economía Política,

¹⁷ KARL MARX, Salario, Precio y Ganancia, Ediciones Prensas Latinoamericanas, Santiago, 1971, pag. 3

¹⁸ Op cit., CHARLES GIDE, pag 528

derrotando algunas situaciones que podrían contradecir sus principios. El primero que aborda, es el fenómeno de la capacidad ociosa. En los momentos en que se produce una paralización de la demanda de producción, se producen fenómenos de despido y disminución de salarios, a pesar de que el monto del capital no haya descendido. Stuart Mill explica que esta situación no es incompatible con su tesis. Se trata de situaciones accidentales y temporales, por lo que el capitalista puede ocupar el capital ocioso invirtiéndolo en otras actividades más rentables en ese momento, generando en consecuencia el reestablecimiento de los niveles de empleo a nivel nacional o, una vez reactivada la demanda, el capitalista podrá alcanzar el mismo nivel de ventas recontratando trabajadores. No se altera el salario de manera permanente, sino solo cuando se aplica la regla de la competencia entre la demanda y oferta de capital.

Toda alza de precios genera ahorro de capital y consiguientemente, un aumento en la demanda de mano de obra que repercute en el alza de los salarios o el aumento de los puestos de trabajo. Durante períodos de alza de precio por razones de competencia, se cumple la tesis. Stuart Mill analiza aquellos casos en que, por leyes restrictivas, los precios de ciertas mercancías subían artificialmente su valor. Sostiene que en estos casos, suben los salarios de los trabajadores de la industria beneficiada por los mayores precios o aumenta la demanda de trabajadores en la misma, pero el resto de los compradores que paga estos mayores precios sin haber sido beneficiados por un aumento en sus ahorros, ve mermada su patrimonio. Esto produce, una disminución en la demanda de otras mercancías que causa el despido de trabajadores de estas industrias o la disminución de sus salarios. El alza legal de excedentes de capital en una actividad productiva aislada, trae aparejada la disminución del ahorro del resto de las actividades del país, compensándose a nivel nacional el alza de los salarios o mayor empleo de la actividad beneficiada, con la disminución correlativa del salario o el despido de los trabajadores del resto de las actividades que ven disminuida su demanda.

Por último, Stuart Mill analiza los casos del alza en los precios de los alimentos. Stuart Mill, al igual que Ricardo, considera que los precios de los alimentos afectan las fluctuaciones del monto de los salarios, pero a diferencia de este último, cree que se produce solo por el efecto del precio de los alimentos en la oferta y la demanda de la mano de obra.

I.2.1. Relación con el principio de la población

Es de esta manera que, un alza en los precios alimentarios que no traiga aparejada un aumento del salario, provocará una restricción en la natalidad obrera y la muerte de trabajadores. La reducción de la oferta de mano de obra proletaria producirá que el exceso de demanda de brazos de trabajo en relación con su oferta, genere un alza en los salarios. Ahora, una baja del precio de los alimentos puede estimular a los trabajadores a procrearse aceleradamente. En este escenario, el aumento de la oferta de mano de obra proletaria en relación con su demanda, producirá una caída en los salarios. Hasta acá Stuart Mill parece coincidir con los resultados de Ricardo.

Pero, a pesar de su coincidencia en efectos, Stuart Mill se separa de la ley ricardiana al rechazar el principio de que el salario medio se determina por el costo mínimo de subsistencia. La doctrina del fondo de salarios concibe que el **establecimiento de un salario medio superior al de subsistencia física es posible (mínimo moral), ya que ante un alza en los salarios o en las comodidades que constituyen el nivel de vida proletario, los trabajadores tienen la posibilidad de poner un freno preventivo a su tendencia reproductiva, compensando una calidad de vida más cara, con la disminución de los costos de mantención de una familia numerosa. Esto evita el aumento de la oferta de brazos obreros, permitiendo que los trabajadores mantengan su calidad de vida mejorada.** Ahora, si los trabajadores fueran de renunciar a las comodidades que le brinda un alza

salarial, y sus hábitos reproductivos se mantuvieran, sus salarios tendrían aún menor nivel adquisitivo, pudiendo satisfacer un menor número de necesidades que antes del alza de precios. *“En este caso el daño que se les produciría sería permanente, y su nueva y peor situación se convertirá en un nuevo mínimo, que tenderá a perpetuarse por sí mismo como tendía a hacerlo el mínimo más amplio anterior.”*¹⁹ **En el caso de las alzas o bajas de los precios de las mercancías, solo se puede mantener el nivel de vida del proletariado si disminuye el número de trabajadores que ofrecen su trabajo.** Nunca un alza de precios va a implicar una inmediata alza de salarios, ya que esta solo se produce al aumentar el fondo de salarios.

De esta manera, Stuart Mill demuestra que el monto de los salarios depende única y exclusivamente de la proporción existente entre el capital dedicado a la compra del trabajo y el número de trabajadores. Los salarios de la clase trabajadora solo pueden aumentar si aumenta la proporción del capital respecto de la población obrera. **Los salarios crecen en un momento dado, cuando aumenta el fondo de salarios respecto del número de trabajadores.** Los incrementos de capital originados por el ahorro de ganancias, permiten que la mano de obra esté ocupada, y que sus salarios sean satisfactorios. Alzas salariales motivadas por causas distintas solo generan beneficios momentáneos para la clase trabajadora, ya que las remuneraciones tenderán a bajar inevitablemente.

Pero de acuerdo a las observaciones de Stuart Mill (que en parte sigue el principio de población de Thomas Malthus) la tendencia, por lo menos en esa época, era que los aumentos de capital traían aparejados un crecimiento proporcionalmente mayor de la clase trabajadora. Stuart Mill sostiene que el ritmo de crecimiento del capital es más lento (sea porque el deseo de acumulación tiene límites o porque el desarrollo de los medios de producción se estanca) que el ritmo de crecimiento de la población

¹⁹Op cit., STUART MILL, pag. 312.

trabajadora²⁰.

El principio de población de Malthus afirma que si al crecimiento de la población no se le pone ningún obstáculo, se duplicará cada veinticinco años, y crece de período en período en proporción geométrica. En cambio los medios de subsistencia, en las condiciones más favorables para la industria, no pueden aumentar con más rapidez que en una progresión aritmética²¹. **En definitiva, la población crece con mayor rapidez que los medios de subsistencia de la misma.**

Partiendo de este principio, Stuart Mill afirma que *“es imposible que la población puede crecer con la máxima rapidez sin rebajar los salarios. Ni se detendrá la baja hasta haber alcanzado el punto en el cual, por su actuación física o moral, impide todo aumento de la población.”*²² **La baja de salario se detendría automáticamente, cuando el aumento poblacional de la clase trabajadora decaiga, sea por la mortalidad propia de la pobreza extrema o por la restricción de la reproducción proletaria.** Este último método (freno preventivo de acuerdo a Malthus), no es más que la prevención de natalidad. Stuart Mill considera que la previsión al momento de planificar la familia, es propio de la prudencia, y lamentablemente la clase trabajadora no calificada (particularmente la agrícola) no tiene incorporados hábitos virtuosos. Tienden instintivamente a reproducirse irreflexivamente, sin realizar un cálculo económico de mantención familiar. El problema era de tal magnitud, que incluso cuando el mayor aumento poblacional proviniera de la clase trabajadora más imprudente, la agrícola, la clase trabajadora prudente, que ocupa métodos preventivos de natalidad, igual se vería perjudicada, porque la población rural absorbería parte del fondo de salarios destinado a la segunda.

Estos hábitos de los trabajadores seguirían presionando la proporción entre la

²⁰ Op. cit. STUART MILL, pag. 315

²¹ Op. cit. RAIMUNDO GRIGORIU, pag. 131

²² Op. cit., STUART MILL, pag 315

población y el fondo de salarios, de tal manera que el nivel de vida alcanzado en un momento dado descenderá inevitablemente por el aumento poblacional, arrastrando mortalidad y miseria proletaria. **Los hábitos de imprevisión, “que tan propios son de los espíritus incultos”²³ de las clases obreras, impiden que puedan mantener el nivel de vida decente alcanzado por un aumento de ingresos. La clase proletaria reproduce su bajo nivel de vida, heredándolo a su prole.**

Stuart Mill cree que la única manera para que la clase trabajadora pudiera aprovechar momentos de mayor proporción entre el fondo de salarios y el número de brazos de trabajo, era mediante la instrucción forzosa de hábitos de prevención de natalidad. “Cuando una clase trabajadora, cuyos miembros no poseen y no esperan adquirir otra cosa que sus salarios diarios, se abstienen de multiplicarse con excesiva rapidez, la causa ha sido siempre, según creo, o bien la restricción legal efectiva o alguna costumbre que, sin que los trabajadores pongan nada de su parte, moldea su conducta inconsciente o les ofrece motivos inmediatos para no casarse.”²⁴

Stuart Mill, crítica “la ceguera” de los contradictores de sus propuestas anticonceptivas: “...han sido tan comunes como lo son hoy las discusiones acerca de la situación de los trabajadores, las lamentaciones sobre su miseria...pero existe un acuerdo tácito para cerrar los ojos ante la realidad de la ley que regula los salarios o para repudiarla con expresiones como la de “malthusianismo sin corazón”, **como si no fuera mil veces más cruel decirle a los trabajadores que pueden traer al mundo un enjambre de criaturas que es seguro arrastraran una existencia mísera y probablemente depravada, que decirles francamente que no tiene derecho a ello; sin tener en cuenta que la conducta cuya reprobación que se estima tan cruel, no es, por lo que se refiere a una de las dos personas afectadas, sino una esclavitud degradante a**

²³ Op cit STUART MILL, pag 316

²⁴ Op. Cit., STUART MILL, pag. 317.

los groseros instintos, y por lo que respecta a la otra, no es por lo general otra cosa que la sumisión impotente a un repugnante abuso de fuerza.²⁵

Ahora, Stuart Mill no niega que cumpliendo ciertas condiciones los aumentos salariales generados por medio de políticas redistributivas (tributos a las clases acomodadas o leyes de salario) pueden gozar de legitimidad. En estos casos, el alza salarial no responde a un aumento de riqueza nacional originada en la competencia, sino por una restricción en el consumo de las clases más acomodadas. La clase trabajadora tendría derecho a este cambio en la proporción del fondo de salarios, pero siempre y cuando se la forzara a prevenir el crecimiento de su familia. *“La sociedad se compone por sobre todo de personas que viven de su trabajo corporal; y si la sociedad, es decir los trabajadores, prestan su fuerza física para proteger a determinados individuos en el goce de cosas superfluas, tienen derecho a prestar ese apoyo, y siempre lo han prestado, a reserva de gravar esas superfluidades con fines de utilidad pública, entre los cuales el primero es la subsistencia de todo el pueblo.”*²⁶

Stuart Mill, legitima la obligación social de procurar lo necesario para vivir, a todas las personas de una comunidad, pero solo a aquellas que ya existen. *“Todo el mundo tiene derecho a vivir. Admitámoslo. Pero nadie tiene derecho a traer criaturas al mundo para que otros las sostengan. Quienquiera que mantenga el primero de estos derechos tiene que renunciar por completo a la defensa del segundo. Si un hombre no puede sostenerse ni aun a si mismo, a menos que otros le ayuden, éstos tienen derecho a decirle que no tienen la intención de sostener a los hijos que aquel pueda traer al mundo.”*²⁷

Stuart Mill defiende la legitimidad de gravar a los capitalistas para mejorar la proporción del fondo de salarios a favor de la clase trabajadora. La sociedad puede exigir de la clase capitalista que se abstengan de consumir parte de lo producido y acumulado, hasta el punto en que todos los ciudadanos se

²⁵ Op. Cit., STUART MILL, pag 321

²⁶ Op. Cit., STUART MILL, pag 325

²⁷ Op. Cit., STUART MILL, pag 326

encuentren debidamente alimentados y vestidos. Pero no cree justo, que el beneficio recibido por la clase trabajadora le permita a ésta reproducirse irreflexivamente, exigiendo mayores privaciones al capital.

Dado que la única manera de beneficiar a la clase trabajadora en sus salarios de manera permanente es mediante un aumento de la proporción entre el capital y el trabajo y, como la población proletaria tiende a reproducirse con mayor rapidez que los medios de subsistencia que provienen del capital, Stuart Mill concluye que es necesario iniciar acciones de política reproductiva que restrinjan la reproducción de la clase proletaria. De esta manera, la obligación social de mantener a sus ciudadanos, solo se justifica en la medida que se imponga una rígida disciplina reproductiva a los beneficiados de la asistencia, que por sus malos hábitos no tienden espontáneamente a planificar su reproducción. En palabras de Stuart Mill: *“Sentada esta condición (restricciones a la libertad reproductiva), puede considerarse de manera irrevocable que no es preciso abandonar a la casualidad el destino de ningún miembro de la comunidad; que la sociedad puede, y por consiguiente, debe asegurar contra la extrema necesidad a todo individuo que forme parte de ella; que no es preciso que aquellos que son incapaces de mantenerse por si mismos, estén en una situación de continuo sufrimiento físico o de miedo al mismo, sino solo de goces restringidos y sujetos a una forzosa y rígida disciplina.”*²⁸

II.2.2 Críticas y Teoría de Fondo de Salarios Revisada

Muchas críticas surgieron en su momento en contra de la teoría del fondo de salarios. Incluso Stuart Mill se detracto de uno de sus principales elementos, la fijeza de la proporción a repartir entre el capital y los trabajadores.

Algunas de las críticas fueron:

²⁸ Op. Cit., STUART MILL, pag. 328

- La teoría presenta carencias en cuanto a su carácter científico económico. La ley del fondo de salarios (el precio de los salarios está determinado por la proporción entre el capital destinado al pago de los salarios y la población trabajadora) no es más que una afirmación que “*los salarios son tanto más elevados cuanto mayor es la riqueza de un país*”²⁹, conclusión obvia y autoevidente.
- Esta teoría no incorpora en su análisis el plusvalor productivo que puede tener un determinado trabajo a futuro. El mayor valor que el trabajo pueda aportar a la producción en el futuro exige otorgar una cuantía y monto mayor al trabajador que no afecta en nada el monto del salario otorgado al resto de los trabajadores³⁰.
- En la medida que la civilización progresa y el capital humano se desarrolla en destreza, capacidad y cultura, la productividad de los trabajadores aumenta, correspondiéndoles mayores porciones de la riqueza nacional que han incrementado mediante su labor. Cada vez las comunidades reconocen el mayor aporte del trabajo a la riqueza nacional y lo recompensan con mejores salarios.
- Las leyes laborales y las reivindicaciones salariales originadas en las negociaciones colectivas incrementan el monto de los salarios sin necesidad de mayores aumentos en el monto del capital circulante, ni disminuciones en la población obrera. Las leyes de sueldo vital y la negociación colectiva son métodos de aumento salarial de carácter redistributivo, que buscan distribuir de manera más justa la riqueza nacional, sin importar el aumento del capital total.
- Efectivamente, la teoría del fondo de salarios no se invalida por las diferencias salariales entre naciones distintas, ya que el capital circulante destinado al pago de salarios puede variar de monto de país en país. Pero, no explica el fenómeno de la desigual remuneración entre los trabajadores de una misma economía. Así Charles Gide señala: “*porque, ¿puede decirse que si el obrero grabador gana 50 francos diarios y el peón de albañil 10 francos es porque el wage-fund (fondo de salarios) es 10 veces superior para los primeros*

²⁹Op. Cit., CHARLES GIDE, pag. 529.

³⁰Op. Cit., DANIEL MARTNER, pag. 402.

que para los segundos? Sería esto del todo inentendible.”³¹

La última crítica que explicaremos, merece un acápite aparte. **La teoría del fondo de salarios presupone que la proporción en que se reparten los salarios de una nación es fija de antemano.** No concibe las posibles mejoras en políticas de reparto equitativo del capital circulante existente, entre trabajadores y capitalistas.

Es indiscutible que los salarios provienen del capital. Es evidente a su vez, que el capital invertido en los medios de producción, del cual se extrae el salario, está determinado por lo que posee el capitalista (materia prima, herramientas, etc.) pero otro asunto distinto, es si el porcentaje del capital que el capitalista reparte entre sus obreros es fijo y estático de antemano. De acuerdo a los críticos de Stuart Mill, este importe no estaría fijado de antemano por factores objetivos inmutables, sino que dependería de lo que el capitalista este dispuesto a pagar por concepto de salarios, de acuerdo a sus necesidades de reinversión o gastos personales. En última instancia, dependería de la voluntad empresarial a repartir, y no de fuerzas económicas ajenas a la voluntad del capitalista.

Un importe fijo de antemano, fuerza a concluir que los trabajadores estarían condenados a su pobreza mientras la economía no creciera o no disminuyera su número, principio que es rechazado por la doctrina económica posterior. Fijar el importe de capital circulante por concepto de salarios de antemano, de manera rígida y con carácter de ley universal y objetiva, es falso. En Salario, Ganancia y Capital, Marx plantea que incluso en el caso que el volumen de producción nacional se mantuviera fijo, el congelamiento de los salarios bajos responde a la distribución de la producción entre el capital y los trabajadores, y no a la inexistencia de riqueza. *“Si tomo un determinado número 8, los límites absolutos de esta cifra no impide que varíen los límites relativos de sus componentes. Supongamos que la ganancia fuera igual a 6 y los salarios igual*

³¹Op. Cit., CHARLES GIDE, pag. 529

a 2: los salarios podrían aumentar a 6 y la ganancia descender a 2, pero la cifra total seguiría siendo 8”³². Marx cree, como veremos abajo, que la determinación del salario, de acuerdo a la teoría del fondo de salarios, no tiene una explicación de carácter científico. El monto de capital a repartir por concepto de salarios es el remanente de producción deducidos los pagos a capitalistas y rentistas, con que el capitalista paga a sus trabajadores. Quedará al arbitrio del capitalista determinar qué porcentaje de este remanente repartir entre él y sus trabajadores, y no a merced de una ley de carácter objetivo, que exija una proporción rígida en la determinación del monto de los salarios.

Todas estas críticas hicieron que Stuart Mill reformulara su doctrina del fondo de salarios. En su artículo *Dissertations and Discussions*, Stuart Mill vuelve a sostener como una verdad incontrovertible, que la oferta y la demanda de trabajo regulan por entero el precio que tiene la mano de obra. *“La demanda de trabajo consiste en la totalidad del capital circulante del país...La oferta se compone de la totalidad de la población trabajadora. Si la oferta excede de lo que el capital puede emplear en la actualidad, los salarios tienen que bajar. Si los trabajadores están empleados y existe todavía un excedente de capital que no se usa, los salarios tienen que subir.”*³³

Stuart Mill sigue sosteniendo que la cantidad de riqueza destinada al pago de salarios en un momento dado no es estática, ya que puede aumentar producto de un mayor ahorro o del progreso económico. La pregunta que incorpora en este artículo es si en cualquier momento dado el monto de esta cantidad de capital tiene un importe fijado de antemano. Stuart Mill responde que no.

Explica este autor, que el fondo de salarios es parte de la totalidad de los medios que posee el capitalista para mantener su negocio. Esto quiere decir, que tanto los gastos en medios productivos (materias primas, herramientas, etc.),

³² Op. Cit., KARL MARX, pag. 2

³³ Op. Cit. STUART MILL, Artículo reproducido en *Dissertations and Discussion IV* de Stuart Mill, pag 850.

salarios, sus ahorros en capital para reinvertir, como sus gastos personales y familiares, forman parte de su capital. **El monto del capital destinado a cada una de las necesidades señaladas, es determinado por la voluntad del capitalista. Todos estos fondos se emplean conjuntamente entre el capitalista y sus trabajadores. Cuanto más decida el capitalista gastar en uno de estos conceptos, menos será lo que pueda gastar por él**³⁴. De esta manera Stuart Mill concluye que si el capitalista *“tiene que pagar más por el trabajo, el gasto adicional tiene que salir de su propio ingreso: quizás de aquella parte que este hubiera ahorrado y agregado a su propio capital...tal vez de los que hubiera gastado en sus necesidades o placeres personales.”*³⁵

El monto a repartir del capital entre los trabajadores, puede aumentar sin necesidad de mayores aumentos productivos, siempre que el capitalista destine menos ganancias para la reinversión de capitales o disminuya los gastos que sostienen su nivel de vida. La redistribución del capital depende en último término, de la voluntad del capitalista en percibir menos ganancias o en no aumentar los rendimientos de su negocio.

Stuart Mill concluye **que no existe ninguna ley natural** que impida que el capitalista reparta por concepto de salarios, la totalidad de los fondos que pensaba destinar a su negocio y también a sus gastos personales, salvo aquellos indispensables para la vida. **El límite real o absoluto “a la subida depende de la apreciación personal del capitalista sobre en que forma le ocasionará la ruina o le obligará a abandonar el negocio; no de límites inexorables del fondo de salarios.”**³⁶

I.3. TEORÍA SALARIAL MARXISTA: SALARIO, PRECIO Y GANANCIA

³⁴ Op Cit., STUART MILL, pag. 851.

³⁵ Op. Cit. STUART MILL, pag 851

³⁶ Op. Cit. STUART MILL, pag. 851

La teoría del salario marxista, es propiamente una tesis económica sobre la determinación del salario. Pero Marx enjuicia al salario como sustancialmente injusto, ya que la ganancia del capitalista no es más que parte del valor de una mercancía, que no fue pagado al trabajador. Es una “expropiación” de lo que le corresponde al trabajo en su conjunto. Marx considera que el salario justo en un régimen de economía capitalista es imposible, debido a que mientras exista el capitalista, el trabajador no será recompensado con el valor que efectivamente aportó a la mercancía producida. Esta conclusión, es propiamente un juicio de injusticia, un juicio de privación de propiedad y por lo mismo, la teoría marxista contiene un reproche de justicia al régimen económico de mercado.

Marx describe relación entre trabajador y capitalista, como la explotación del hombre por el hombre. Postula, ocupando la ley de rendimientos decrecientes, que la explotación del proletariado por parte del capitalista solo tendería a empeorar, debido a que un sistema de libre mercado competitivo exige una sostenida reducción de costos, y el costo más flexible que tenía el capitalista era el factor trabajo. La solución que Marx vaticina a la explotación capitalista es la estatización de los medios de producción.

En su libro Salario, Precio y Ganancia, Marx desarrolla la tesis comunista sobre el valor del trabajo. Marx refuta las leyes naturales de fijación salariales tanto de las corrientes económicas liberales del fondo de salarios y la de oferta y demanda de Smith. **Marx relativiza el carácter científico de estas reglas, afirmando que en la economía capitalista la determinación del salario siempre estaría en última instancia sujeta a la cuota de ganancia que los capitalistas quisieran embolsarse.** El salario depende del arbitrio del capitalista y de una ley económica fija de carácter absoluto, independiente a la voluntad del capitalista. El monto del salario es, en definitiva, impredecible.

I.3.1. Crítica a la ley de salarios de Weston

Marx inicia su exposición en Salario, Precio y Ganancia atacando la tesis del fondo de salarios defendida por John Weston en las sesiones del Consejo General de la Primera Internacional Comunista. Weston plantea que: *“el volumen de la producción nacional es una cosa fija, una cantidad o magnitud constante”*³⁷ y que *“la suma de los salarios reales, es decir, salarios medidos por la cantidad de mercancías que puede ser comprada con ellos, es también una suma fija, una magnitud constante”*³⁸.

De acuerdo a la tesis de Weston, que no es más que una formulación de la teoría del fondo de salarios, tanto el monto de la producción como el de los salario son sumas fijas por mandato de una ley natural y ambos estarían directamente relacionados. Cualquier alza en el monto de los salarios producirá el inevitable aumento en las mercaderías que consumen los mismos trabajadores porque el capitalista recuperará el valor total de la perdida, a través del alza del precio de las mercaderías consumidas por los mismos trabajadores. Este fenómeno se produciría porque el alza salarial no responde a un aumento de la producción nacional.

Marx desacredita la consistencia científica de esta ley. Primero aduce que la producción nacional no es una magnitud fija sino variable. Las fuerzas productivas crecen constantemente junto con la con la cantidad de dinero necesaria para mover esta producción.

Continúa Marx señalando que incluso en el caso que el volumen de producción nacional se mantuviera fijo, el congelamiento de la magnitud de los salarios respondería a la distribución de la producción entre el capital y los trabajadores. *“Si tomo un determinado número, digamos 8, los límites absolutos de esta cifra no impiden que varíen los límites relativos de sus componentes. Supongamos que la ganancia fuera igual a 6 y los salarios igual a 2: los salarios podrían*

³⁷ Op Cit., KARL MARX, pag. 1

³⁸ Ibid.

*aumentar hasta 6 y la ganancia descender hasta 2, pero la cifra total seguiría siendo 8*³⁹. Marx concluye que la magnitud rígida de la riqueza no explica científicamente el monto fijo de un salario.

De acuerdo a Marx, de seguirse la tesis de que toda alza de salarios produce un alza en los precios de las mercancías para recomponer el orden natural perturbado, una baja de salarios por parte de los capitalistas también sería un desorden contra la naturaleza que sería legítimo recomponer. Siguiendo el principio de estabilidad de salarios de Weston, los obreros obrarían acorde a la ley natural si exigieran aumentos salariales que reestablecieran la constancia de los salarios reales. Marx señala que de no adherirse a este último resultado, Weston tendría que renunciar a la premisa de la cual parte.

Marx termina por negar la existencia de la ley natural de salarios planteada por Weston concluyendo que el aumento o rebaja de los salarios dependía de la voluntad de los capitalistas y no de una ley económica previsible. **El límite de la suma de los salario no está determinada por una ley económica independiente de la voluntad del capitalista y el obrero, sino por los límites de la codicia del capitalista**⁴⁰.

Marx termina de refutar la tesis de Weston señalando que el problema del reducido monto de la riqueza nacional de los trabajadores no es un problema generado por la forma en que el orden natural de la economía indefectiblemente produce esta escasez permanente, **sino que respondía a un problema de distribución**. *“El ciudadano Weston, a su vez, se olvida de que la sopera de que comen los obreros contiene todo el producto del trabajo nacional y que lo que les impide sacar de ella una ración mayor no es la pequeñez de la sopera ni la escasez de su contenido, sino sencillamente el reducido tamaño de sus*

³⁹ Op Cit., KARL MARX, pag. 2.

⁴⁰ En palabras de Marx “Indudablemente, la voluntad del capitalista consiste en embolsarse lo que más pueda. Y lo que hay que hacer no es investigar acerca de lo que quiere, sino investigar su poder, los límites de este poder y el carácter de estos límites”. Op Cit., KARL MARX, pag

cucharas.”⁴¹

Marx aborda la repercusión del alza de salarios en los precios de la economía capitalista siguiendo la dinámica de la oferta y demanda. Con este análisis busca demostrar que en una economía de mercado, el alza de los salarios no produce necesariamente el aumento de los precios de las mercancías de consumo obrero para compensar la pérdida de ganancia del capital. Para demostrar esta tesis, Marx presenta dos escenarios que derivan en un mismo resultado.

En el primer supuesto el alza en los salarios produce un alza general en los artículos de primera necesidad que son de consumo obrero, compensando el capitalista la pérdida por el aumento remuneracional. El aumento en la remuneración del obrero no tendría ningún efecto real en su poder adquisitivo. Pero este fenómeno sería temporal, ya que los capitalistas que producen artículos de lujo se desplazarían al mercado de los bienes de primera necesidad produciéndose una baja en el precio de estos últimos bienes.

El desplazamiento de la oferta se produciría por tres razones: i) el capitalista productor de artículos de lujo no podrá resarcir el aumento de los salarios aumentando el precio de sus mercancías, ya que no son bienes de demanda obrera; ii) estos capitalistas verán mermados sus ingresos no solo por el alza de salarios, sino también por el aumento de los bienes de primera necesidad que ellos mismo consumen y por último iii) la clase capitalista, únicos consumidores de artículos de lujo, dejarán de comprarlos, produciéndose una baja sostenida en la demanda de estas mercancías.

Este perjuicio, causaría que los capitalistas productores de artículos de lujo se desplacen a la producción de bienes de primera necesidad, aumentando

³
⁴¹ Ibid.

consecuentemente la oferta de bienes en esta rama industrial. El aumento de la oferta en mercancías de primera necesidad produciría una baja en su precio, volviendo a su antiguo nivel.

De esta manera termina el alza artificial de precios de artículos de primera necesidad, consolidándose el aumento de poder adquisitivo de los trabajadores fruto de la anterior alza de salarios.

Marx señala que en este escenario, ni el volumen de producción ni las fuerzas del trabajo cambian. Este fenómeno no es más que un cambio en la forma de producción producto de una alteración de la relación entre la oferta y la demanda. *“Por tanto, después de trastornar temporalmente los precios del mercado, la subida general del tipo de salarios solo conduciría a una baja general de la cuota de ganancia, sin introducir ningún cambio permanente en los precios de las mercancías”⁴².*

El segundo supuesto consiste en que el alza salarial se compense con el aumento de precios de artículos que no son de consumo de los obreros, sino de los mismos capitalistas. En este caso, la subida en el salario se refleja efectivamente en un aumento del poder adquisitivo de los trabajadores al no subir el precio de sus bienes de consumo. Lo que ocurre, es que el alza salarial se compensa con la pérdida de poder adquisitivo de los capitalitas disminuyendo su demanda.

En el primer supuesto, el alza de los salarios produciría algunas oscilaciones en los precios de mercado, pero los valores de cambio tenderían a disminuir a su nivel primitivo. En el segundo supuesto, el incremento de los salarios no produce la subida de los precios ya que el aumento de la demanda de los trabajadores por su mayor poder adquisitivo se compensa con la contracción de la demanda por parte de los capitalistas. Marx concluye: *“En ambos casos, la*

⁴² Op Cit., KARL MARX, pag. 5

subida general del tipo de salarios solo conducirá, en fin de cuantas, a una baja general de la cuota de ganancia.”⁴³

En suma, la tesis de Weston postula que un aumento en la demanda producto del alza de los salarios causaría un aumento de precios, debido a que el volumen de producción es fijo y por ende, incapaz de generar una mayor oferta de mercancías demandadas. **Pero como Marx explica, el aumento de la demanda motivada por un alza de salarios no altera los precios de las mercaderías, produciendo en el peor de los casos aumentos transitorios.** Marx concluye que Weston no es capaz de demostrar su ley de salarios ya que el aumento de la demanda en una economía de mercado no se traduce en una correlativa alza de los precios.

I.3.2. Crítica a la ley de competencia y su relación con el salario y la ganancia

Marx inicia su tesis sobre el valor de las mercancías y el trabajo, refutando la teoría capitalista de que la determinación del salario o precio del trabajo, esta regulado, como toda mercancía, por la ley del juego entre la oferta y la demanda. De acuerdo a los economistas liberales, las fluctuaciones de la oferta y la demanda de trabajo determinan el precio de éste, de manera tal que si la demanda excede la oferta, suben los salarios y si la oferta rebasa la demanda, los salarios bajan. Marx descarta este postulado delatando la contradicción en que incurre en los hechos, ya que de seguirse la ley de la oferta y la demanda de manera absoluta, las alzas salariales no podrían ser resistidas por los capitalistas, como efectivamente lo hacían.

Pero el principal argumento de Marx, es que la ley de oferta y demanda no permite establecer ni el valor del trabajo ni el de una mercadería. **Esta ley**

⁴³ Op. Cit., KARL MARX, pag. 5

económica solo permite establecer el precio de un producto en el contexto de un mercado pero nunca su valor. Es por esto que Marx reduce la teoría de Weston al dogma: *“Los precios de las mercancías se determinan y regulan por los salarios.”*⁴⁴

Según este dogma, los precios de las mercancías se forman en primer término por el monto de los salarios. Sobre esta suma, se establecía la ganancia del capitalista y las rentas del terrateniente (arrendador del capital), de tal manera que los salarios regulaban el precio de los productos porque la ganancia y las rentas no eran más que montos porcentuales que se cobraban por sobre el salario.

Marx reprocha esta conclusión. Explica que la realidad demuestra una cosa distinta. De acuerdo a Marx, existen naciones cuyas mercaderías producidas por trabajadores relativamente bien pagados baten por su baratura a los mismos productos de otras naciones que son más caros, a pesar de haber sido producidos por trabajadores peor pagados. Este fenómeno se produciría también entre productos de una misma nación. En término medio el trabajo más barato podría producir mercancías más caras que otro trabajo mejor pagado que produzca las mismas mercancías, pero a un menor precio. En palabras de Marx: *“Esto no demostraría, naturalmente, que el elevado precio del trabajo, en unos casos, y en otros su precio bajo sean las causas respectivas de estos efectos diametralmente opuestos, pero si servirá para probar, en todo caso, que los precios de las mercancías no se determinan por los precios del trabajo.”*⁴⁵

La segunda crítica de Marx se dirige contra los postulados científicos de los economistas liberales. Niega que los montos de las ganancias y las rentas estén supeditados a una ley económica. Para Marx, no existirían límites a estos recargos, ya que su determinación descansa en el arbitrio del capitalista.

⁴⁴ Op Cit., KARL MARX, pag 11.

⁴⁵ Op Cit., KARL MARX., pag. 12

Considera que la determinación de un límite a la ganancia por la ley de la competencia, solo permite establecer un determinado nivel en la cuota de ganancia entre las industrias, ***“las reduce a un nivel medio, pero jamás puede determinar este nivel mismo o la cuota general de ganancia.”***

Marx insiste en la imposibilidad de los economistas liberales de explicar mediante una ley natural la determinación de la ganancia. Para Marx el salario y la cuota de ganancia están sujetas ya la voluntad y codicia del capitalista.

Siendo el salario una forma de denominar el precio del trabajo y, siendo el precio un valor de cambio, decir que el precio del trabajo determina el precio de las mercaderías es lo mismo que decir que *“el de valor de las mercancías se determina por el valor del trabajo”*⁴⁶. Para Marx esta norma no dice nada sobre el valor, sino que es simplemente una fórmula tautológica traducible en *“el valor se determina por el valor.”*⁴⁷

La idea central de la tesis de Marx, consiste en crear un criterio científico que permita determinar tanto el valor de las mercancías como el valor del trabajo en sí, y la relación que existe entre ambos valores.

I.3.3. Valor de una mercancía

Marx plantea que, en principio, el valor de una mercancía (valor de cambio) es algo completamente relativo, ya que se determina en relación con las demás mercancías. *“Y en efecto, cuando hablamos del valor, del valor de cambio de una mercancía, entendemos las cantidades proporcionales en que se cambia por todas las demás mercancías.”*⁴⁸

La proporción en que se cambian mercancías por otras, se define por un tercer

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Op Cit., KARL MARX, pag. 13.

⁴⁸ Ibid.

elemento distinto de estas, pero común a ambas. Las mercaderías son reducidas a una tercera cosa que es la medida común de ellas. **El valor de toda mercancía se reduce a una expresión común, distinguiéndose solamente por la proporción en que se contiene esta medida común en cada una de ellas.**

Marx plantea que la medida común a toda mercancía, que determina su valor de cambio: *“no son más que funciones sociales de las mismas y no tienen nada que ver con sus propiedades naturales...”*⁴⁹, y la **función social común a toda mercancía es el trabajo social cristalizado en ella.**

Por trabajo social, no se entiende el trabajo a nivel individual destinado al autoconsumo, ya que la mercancía es un producto elaborada para la satisfacción de una necesidad social. Entendida así, el valor de la mercancía es parte integrante de la suma de trabajo invertido por la sociedad. **El valor de una mercancía no es más que el trabajo social necesario para su producción.**

El trabajo social es una unidad promedio que resulta de la interacción de una serie de parámetros laborales objetivos. El trabajo social cristalizado en una mercancía es el trabajo social necesario *“para producir esa mercancía en un estado social dado, y bajo determinadas condiciones sociales medias de producción, con una intensidad media social dada y con una destreza media en el trabajo que invierte.”*⁵⁰ **El cálculo no mide de manera aislada el tiempo o esfuerzo que gasta un trabajador individualmente en la producción de una mercancía. Lo determinante para establecer la magnitud de trabajo social contenido en una mercancía y en definitiva su valor, es el trabajo invertido de acuerdo al parámetro social.**

Marx ejemplifica esta idea ocupando el caso de un tejedor que demora el doble de tiempo en producir una yarda de paño que un tejedor que ocupa el telar de

⁴⁹ Op Cit., KARL MARX, pag. 14

⁵⁰ Op Cit., KARL MARX, pag. 16

vapor. Dado que la fuerza productiva nueva (el telar de vapor) está presente en la sociedad como factor de producción, el cálculo del trabajo medio social requerido para producir un telar, se realiza considerando el tiempo medio que un trabajador, que trabaja a una intensidad media, ocupando los medios de producción existentes en la sociedad (telar de vapor), necesita para producir el telar. El cálculo de trabajo social no se realiza con el método de producción socialmente superado.

En definitiva el mayor valor de una mercancía está determinado por el trabajo social o medio cristalizado en ella. Marx sintetiza estas ideas de la siguiente manera: *“La magnitud de su valor o su valor relativo (de las mercancías) depende de la mayor o menor cantidad de sustancia social que encierra; es decir, de la cantidad relativa de trabajo necesaria para su producción. Por tanto, los valores relativos de las mercancías se determinan por las correspondientes cantidades o sumas de trabajo invertidas, realizadas, plasmadas en ellas. Las cantidades correspondientes de mercancías que pueden ser producidas en el mismo tiempo de trabajo, son iguales.”*⁵¹ El valor de una mercancía guarda con el valor de otra mercancía la misma proporción que la cantidad de trabajo plasmada en una guarda con la cantidad de trabajo plasmada en la otra⁵².

Marx destaca que las fuerzas productivas están constantemente evolucionando por lo que los valores de las mercancías no se mantienen estáticos. Cuanto mayores sean las fuerzas productivas más productos se elaboran en un tiempo de trabajo dado y, cuanto menores sean las fuerzas productivas, menos se produce en el mismo tiempo. Las fuerzas productivas de trabajo dependerían de: i) las condiciones naturales del trabajo (la fertilidad del suelo, la riqueza de los yacimientos) y ii) el perfeccionamiento progresivo de las fuerzas sociales de producción, (producción a escala, la división científica del trabajo, los medios

⁵¹ Op Cit., KARL MARX, pag. 15

⁵² Ibid.

de comunicación y transporte). Esta relación fuerza productiva-tiempo se refleja en el valor de las mercancías producidas: *“Cuanto mayores son las fuerzas productivas del trabajo, menos trabajo se invierte en una cantidad dada de productos y, por tanto, menor es el valor de estos productos. Y cuanto menores son las fuerzas productivas del trabajo, más trabajo se emplea en la misma cantidad de productos y, por tanto, mayor es el valor de cada uno de ellos.”*⁵³

Marx sintetiza sus ideas sobre la relación entre las fuerzas productivas y el valor de las mercancías **formulando una ley general:** *“Los valores de las mercancías están en razón directa al tiempo de trabajo invertido en su producción y en razón inversa a las fuerzas productivas del trabajo empleado.”*⁵⁴

Al terminar sus reflexiones sobre el valor de las mercancías, Marx sienta la distinción entre el valor de las mercancías y el salario. Reconoce que los salarios no pueden rebasar el valor de las mercancías, pero afirma que ambas cosas son distintas, ya que el valor de las mercancías está determinado por la cantidad de trabajo social plasmado en ellas, siendo el salario la expresión en dinero de una porción de ese trabajo social. El salario expresa en dinero el valor de la fuerza de trabajo, de la energía invertida por un trabajador en la producción social de una mercancía. Desarrollaremos esta idea a continuación mediante los conceptos ocupados por Marx para explicarla: la fuerza de trabajo y el valor del trabajo.

I.3.4. La fuerza de trabajo y el valor del trabajo

Marx parte su análisis afirmando que el trabajo en si, no tiene un precio. El trabajador no vende su trabajo sino su **fuerza de trabajo. Vende al capitalista temporalmente el derecho a disponer de ella, tal como de cualquier otra**

⁵³ Op Cit., KARL MARX., pag. 17.

⁵⁴ Ibid.

mercancía que está sujeta a cambio. Partiendo de esta premisa, el autor afirma que el valor del trabajo se determina de la misma manera que el de cualquier otra mercancía.

La fuerza de trabajo es la individualidad viva del trabajador, su energía física y mental puesta en el trabajo. Para que la fuerza de trabajo del obrero se despliegue, mantenga y desarrolle, debe abastecerse de productos de primera necesidad. Así también, debe contar con los bienes necesarios para mantener a su familia y así perpetuar la raza obrera, como también para adquirir las destrezas necesarias para ejecutar su oficio.

Al igual que el valor de las mercancías, el valor de la fuerza de trabajo se determina por la cantidad de trabajo social necesario para su producción, o sea, por el valor de las mercancías necesarias para la mantención de la fuerza de trabajo. Esta cantidad de trabajo social no es más el valor de los productos de primera necesidad, “*exigidos para producir, desarrollar, mantener y perpetuar la fuerza de trabajo.*”⁵⁵ **Es así como el salario no es más que el valor de los productos de primera necesidad necesarios para mantener y perpetuar la fuerza de trabajo.**

Marx concluye que el salario debe expresar en dinero el valor de los artículos de primera necesidad imprescindibles para producir la fuerza de trabajo diaria de un obrero. El valor de estas mercancías se determina de la misma manera que el de cualquier otra mercancía, por el trabajo social cristalizado en ella. **De esta manera, si las mercancías necesarias para el desarrollo de la fuerza de trabajo diaria de un obrero equivalen a seis horas de trabajo social, el valor del salario diario pagado por el patrono debe reflejar en dinero el valor de las seis horas de trabajo social requeridas para producir los artículos de primera necesidad.** Si la expresión en dinero de estas seis horas de trabajo medio fuera de tres chelines, precio que refleja en dinero el valor

⁵⁵ Op Cit., KARL MARX, pag. 20.

diario de la fuerza de trabajo de un obrero, **un trabajador tendría que trabajar seis horas diarias para reproducir el valor de los artículos de primera necesidad que necesita para mantenerse como obrero**⁵⁶.

El valor de los artículos de primera necesidad determina el valor de la fuerza de trabajo, pero no permiten establecer un límite a la energía activa que el trabajador puede gastar en una jornada laboral. La cantidad de trabajo que sirve de límite para establecer el valor de la fuerza de trabajo de obrero, no impone un tope a la cantidad de trabajo que su fuerza puede ejecutar. Marx ocupa el ejemplo de un hilador que demora seis horas para reponer diariamente el valor de su fuerza de trabajo, valor que se expresa en tres chelines de salario. En un sistema capitalista, el patrono (propietario de la fuerza de trabajo del hilador) exige un mayor tiempo de trabajo, doce horas. El hilador que trabaja seis horas le imprime un valor de tres chelines al hilo producido, valor que constituye un equivalente exacto de su salario, pero si el patrono le exige un trabajo de doce horas, el valor que se cristaliza en el hilo es de seis chelines. **Es así como hay un excedente de tres chelines en valor de trabajo que el capitalista se apropia sin compensación alguna al trabajador.**

I.3.5. Plusvalía

Es a partir de estas reflexiones que Marx formula los conceptos de plustrabajo y plusvalía o plusganancia. **El plustrabajo es el tiempo de trabajo que excede a la jornada que demora un trabajador, en reponer mediante su salario su propia fuerza de trabajo. La plusvalía es el exceso de ganancia que se produce por el valor del trabajo no pagado, realizado durante el plustrabajo.** El capitalista, al ser dueño de la fuerza de trabajo, se apropia de

⁵⁶ Supongamos ahora que los artículos de primera necesidad imprescindibles diariamente al obrero requieran, para su producción, seis horas de trabajo medio. Supongamos, además, que estas seis horas de trabajo medio se materialicen en una cantidad de oro equivalente a tres chelines. En estas condiciones, los tres chelines serían el precio o la expresión en dinero del valor diario de la fuerza de trabajo de este hombre. Si trabajase seis horas, produciría un valor que bastaría para comprar la cantidad media de sus artículos diarios de primera necesidad o para

todo el trabajo del obrero. Le remunera al trabajador el valor de los tres chelines que corresponden a seis horas de trabajo, y se apropia de seis horas de plustrabajo, que se traducen en otros tres chelines. El capitalista se apropia por tres chelines de una mercancía que vale seis. *“Por tanto adelantando tres chelines, el capitalista realizará el valor de seis, pues mediante el adelanto de un valor en el que hay cristalizadas seis horas de trabajo, recibirá a cambio un valor en el que hay cristalizadas doce horas de trabajo.”*⁵⁷

En definitiva, el valor o precio del trabajo (salario) *“no es más que el de la fuerza del trabajo medido por los valores de las mercancías necesarias para su manutención.”*⁵⁸ **Pero Marx delata la arbitrariedad del sistema capitalista en el pago del salario, ya que éste no corresponde al valor del trabajo mismo.** Volviendo al ejemplo anterior, en el régimen capitalista el pago de tres chelines por el valor de doce horas de trabajo es considerado como el valor total del trabajo por esta jornada, cuando en realidad los tres chelines corresponden al valor de seis horas de trabajo.

El sistema de trabajo asalariado confunde el trabajo retribuido con el plustrabajo. Marx juzga al trabajo en régimen capitalista de acumulación, como un sistema tanto o más injusto que el trabajo del siervo en la economía feudal. El siervo trabajaba tres días para sí en sus tierras y otros tres días gratis y forzosamente, en la finca de su señor feudal. Marx considera que esto no dista mucho de la realidad del trabajador asalariado, debido a que parte de la fuerza de trabajo es retribuida por su valor y otra parte (plusvalía) es expropiada por el patrono sin retribución alguna.

La plusvalía o ganancia, sería la base del sistema económico de acumulación capitalista. La ganancia no es más que el valor de la fuerza de trabajo materializada en la mercancía, por el cual el patrono no paga ningún

mantenerse como obrero. Op Cit., KARL MARX, pag. 20

⁵⁷ Op Cit., KARL MARX, pag. 21

⁵⁸ Op Cit., KARL MARX, pag. 22

equivalente.

Para Marx, la fuerza de trabajo se paga solo en parte con el salario. El excedente de fuerza de trabajo no pagado o plustrabajo, se refleja en el valor real de la mercancía. El capitalista vende la mercancía en su valor real (cantidad de trabajo social contenido en ella) pero se apodera gratuitamente de una parte. Se apodera de la plusvalía que es *“aquella parte del valor total de la mercancía en que se materializa el plustrabajo o trabajo no retribuido del obrero...”*⁵⁹

Marx ocupa el siguiente ejemplo: *“Si en las materias primas, maquinarias, etc., que se consumen para producir una determinada mercancía, se materializan veinticuatro horas medias de trabajo, su valor ascenderá a doce chelines. Si, además, el obrero empleado por el capitalista añade a estos medios de producción doce horas de trabajo, estas doce horas se materializan en un valor adicional de seis chelines. Por tanto, el valor total del producto se elevará a treinta y seis horas de trabajo materializado, equivalente a dieciocho chelines.”*⁶⁰ El economista describe todos los factores que conforman el trabajo social necesario para producir una mercancía y que, a su vez, configuran su valor. Ahora, Marx explica cual es la porción de trabajo social que el capitalista expropia: *“Pero, como el valor del trabajo o el salario abonado al obrero solo representa tres chelines, resultará que el capitalista no abona ningún equivalente por las seis horas de plustrabajo rendidas por el obrero y materializadas en el valor de la mercancía. Por tanto, cuando el capitalista vende la mercancía por su valor, es decir, como cristalización de la cantidad de trabajo invertido en ella, tiene necesariamente que venderla con ganancia. Por tanto, vendiendo esta mercancía por su valor, por dieciocho chelines, el capitalista obtendrá un valor un valor de tres chelines, sin desembolsar ningún equivalente a cambio de él. Estos tres chelines representarán la plusvalía o el valor que se embolsa.”*⁶¹

⁵⁹ Op Cit., KARL MARX, pag. 23

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

En definitiva, Marx demuestra como el capitalista no obtiene su ganancia por vender una mercancía por sobre su valor real, sino que por apropiarse de parte del trabajo social que determina el valor real de la mercancía. Esta parte corresponde al tiempo de fuerza de trabajo que el capitalista no retribuye con equivalente alguno, el plustrabajo. Este plustrabajo se refleja en el valor real en que se vende la mercancía y es, en últimas cuentas, la ganancia o plusvalía del capitalista⁶².

I.3.6. Relación general entre salario, ganancia y precio

Si se descuenta del valor de la mercancía la parte destinada a reponer las materias primas y los otros medios de producción empleados para elaborarla (el trabajo social pretérito encerrado en la mercancía), el valor restante, estará constituido por la parte de trabajo social añadido por el obrero últimamente empleado (la fuerza de trabajo). Por lo anterior, si el obrero trabaja doce horas diarias, y doce horas de trabajo social cristalizan en la mercancía producida un valor en oro igual a seis chelines, *“este valor adicional de seis chelines será el único valor creado por su trabajo.”*⁶³

Este valor social dado, determinado por el tiempo de trabajo obrero, *“es el único fondo del que tanto él (trabajador) como el capitalista tienen que sacar su respectiva parte o dividendo, el único valor que ha de dividirse en salarios y ganancias.”*⁶⁴ Cualquiera sea la proporción en que se reparta esta suma, nunca cambiara su valor. Esta parte del valor de la mercancía está formada por la fuerza de trabajo remunerada y aquella parte de la fuerza de trabajo no

⁶² Marx considera que en los casos en que el capitalista tenga que pagar intereses por inmuebles o interese por prestamos, extrae el monto de estos del valor de trabajo no retribuido que obtuvo de la mercancía. Ni la ganancia del capitalista, ni los intereses que tenga que pagar por concepto de prestamos, ni las rentas de la tierra, configuran independientemente nuevos valores. La plusvalía se reparte entre los distintos capitalistas, pero nunca los montos de estos valores configuran un valor en si. El pago a los capitalistas viene de la plusvalía, sin considerarse como valores independientes del trabajo no retribuido del que se apropian.

⁶³ Op Cit., KARL MARX, pag. 25

remunerada. Constituye un valor fijo, variando solamente la forma en que se distribuye entre el trabajador y el capitalista, lo que significa que un mayor salario repercute en la disminución de la cuota de ganancia y vice versa.

Marx concluye, que nunca un aumento de salarios va a repercutir en el valor de una mercancía. El efecto propio de un alza de salarios, es una mayor participación del trabajador en el valor de su fuerza de trabajo no retribuida, o sea, en la ganancia. El alza de salarios trae siempre como consecuencia una disminución en la ganancia o plusvalía del capitalista.

I.3.7. La lucha entre el capital y el trabajo

Marx concluye su tesis desechando la posibilidad de que el trabajador perciba el verdadero valor de su fuerza de trabajo en el régimen económico capitalista. Plantea que dentro de un sistema asalariado, permite la mantención de un sistema económico de acumulación creándose dos clases sociales en contradicción. Una, propietaria de los bienes de producción y otra clase que solo tiene su fuerza de trabajo para vender.

Las tierras, maquinas de producción, materias primas son propiedad exclusiva de los capitalistas, a pesar de que todas ellas son producto de un trabajo previo hecho por el obrero. Marx califica esta situación como la expropiación originaria consistente en *“una serie de procesos históricos que acabaron destruyendo la unidad originaria que existía entre el trabajador y sus medios de trabajo.”*⁶⁵

En el régimen capitalista de acumulación, el obrero nunca obtendrá como remuneración el valor de su fuerza de trabajo, ya que el capitalista basa su ganancia en el plustrabajo no remunerado. Como vimos arriba, Marx

⁶⁴ Op Cit., KARL MARX, pag 26

⁶⁵ Op Cit., KARL MARX, pag. 19

ejemplifica su tesis con el caso del obrero que recibe un salario de tres chelines, equivalentes al valor de los artículos de primera necesidad que necesita para generar la fuerza de trabajo requerida en una jornada de seis horas, y que, estando forzado el obrero a trabajar seis horas en exceso, plustrabajo, el valor de esta parte de la fuerza de trabajo incorporada en la mercancía era expropiada por el capitalista. **Marx enjuicia este régimen como expropiatorio.**

Marx sigue profundizando en la injusticia inherente al sistema económico capitalista, solo para demostrar que en una economía de acumulación no es posible la justicia salarial. Ningún tipo de reivindicación salarial se ajustaría al verdadero valor del aporte productivo de la clase trabajadora, y nunca habrá justicia mientras el capitalista siga siendo propietario de un trabajo calificado como mercancía.

Cuando disminuye la productividad, aumenta el trabajo social necesario para producir artículos de primera necesidad (su valor). Al aumentar el valor de los artículos de primera necesidad, aumenta correlativamente el valor para producir la fuerza de trabajo del obrero, de tal manera que si antes el obrero requería de seis horas para reponer el valor de su fuerza de trabajo, va a necesitar ahora de un mayor número de horas. *“A consecuencia de una disminución de la productividad del trabajo, hace falta más trabajo para producir, digamos, la misma cantidad de productos agrícolas que antes, con lo cual el precio de la cantidad media de artículos de primera necesidad requeridos diariamente subirá de tres chelines a cuatro...Para producir el equivalente del sustento diario del obrero, dentro del nivel de vida anterior, serían necesarias ocho horas de la jornada de trabajo (de 12 horas). Por tanto el plustrabajo bajaría de seis a cuatro horas, y la cuota de ganancia se reduciría del 100 al 50 por ciento.”*⁶⁶ El obrero que en estas condiciones pidiese un aumento de salario, solo estaría exigiendo que se le abone el valor incrementado de su trabajo. Si su salario no sube en la misma proporción que el aumento del valor de las

⁶⁶ Op Cit., KARL MARX, pag. 27

mercancías de primera necesidad necesarias para sustentar su fuerza de trabajo, el precio del trabajo (salario) descenderá por debajo del valor del trabajo, y el nivel de vida del obrero empeorará⁶⁷. Marx afirma que la legítima alza salarial no se produce en el régimen económico capitalista.

Lo mismo ocurrirá en el caso contrario. Si aumentasen las fuerzas productivas, disminuirá la cantidad de trabajo social necesario para producir los artículos de primera necesidad (su valor). Su precio disminuirá por ejemplo de tres chelines a dos. Si la fuerza de trabajo que antes requería de seis horas para compensar el valor de su fuerza de trabajo, ahora requerirá de cuatro. El valor del trabajo disminuye, manteniéndose el poder adquisitivo del trabajador, pero el cambio se produce en la cuota de ganancia. El plustrabajo (dentro del contexto de una jornada de doce horas) aumentaría a ocho horas aumentando la ganancia del capitalista de 100 al 200 por ciento. El nivel de vida obrero no baja, pero su posición social frente al capitalista empeora, pasando a ser su salario menor en términos relativos. En este caso el trabajador es despojado de los beneficios del incremento de las fuerzas productivas a las cuales contribuye a través de su trabajo.

Estos escenarios, más otros que analiza el autor, reflejan la imposibilidad de que un obrero, bajo el sistema de acumulación capitalista, reciba un salario que equivalga al valor de su fuerza de trabajo, ya que incluso las fluctuaciones del valor del trabajo no repercuten en la mejora de sus remuneraciones. El trabajador asalariado nunca recibirá lo que le corresponde.

I.3.8. Trabajo como mercancía

Marx asegura que la principal razón de explotación del capitalismo, es la usurpación del trabajo obrero por falta de límites constantes en la jornada de trabajo. El trabajador vende su fuerza de trabajo como una mercancía a un

⁶⁷ Op Cit., KARL MARX, pag 27

capitalista que pasa a ser propietario de todo su esfuerzo. Dado que el trabajo no remunerado (plustrabajo) es el único valor que obtiene el capitalista de la venta del valor real de una mercancía (cantidad de trabajo social cristalizado), tiende naturalmente a abusar de la fuerza de trabajo del obrero aumentando las horas de trabajo hasta el punto de su agotamiento. El límite pasa a ser su desgaste físico. El problema se reduce a que el capitalista, aún cuando suba los salarios, tiene una facultad ilimitada para aumentar la jornada de trabajo, pudiendo siempre apropiarse del mayor valor del trabajo del obrero estrujado.

De acuerdo a las ideas de este autor en un régimen de acumulación capitalista el precio del trabajo (salario), al igual que el de cualquier otra mercancía, está sujeto a todas las fluctuaciones de mercado analizadas arriba. Marx plantean que los precios de las mercaderías y las cuotas de ganancia fluctúan de acuerdo a los ciclos económicos (calma, animación creciente, prosperidad, superproducción, etc.) cayendo bajo su nivel medio a veces y otras aumentando. Pero Marx observa que las desviaciones de los precios de mercado se compensan unas con otras hasta llegar en algunos momentos a su nivel medio, esto es, aquel punto en que los precios de las mercancías se regulan por sus valores. Es así como los valores de las mercancías en un sistema de mercado dependen de las fluctuaciones de sus precios constantemente variables, sometidos a las constantes fluctuaciones de la oferta y la demanda.

El precio del trabajo está sujeto a las mismas fluctuaciones que el precio de las mercancías. El obrero tendría el derecho de exigir alzas salariales para compensar el alza de los precios de sus mercancías de primera necesidad. Pero existe una resistencia que es propia de la posición del capitalista frente al obrero. El capitalista extrae del trabajo obrero su ganancia, puede estrujar sin límites su jornada y es propietario de su trabajo de la misma manera que lo es de cualquier otra mercancía de su propiedad. La ganancia misma depende de la porción de fuerza de trabajo obrera no remunerada, ya que el valor de la fuerza de trabajo individual es la única porción del valor de una mercancía (la parte de

trabajo social), de la que pueden salir los salarios y la ganancia. Es por esto que ***“una subida general de salarios se traducirá en la disminución de la cuota general de ganancia, pero sin afectar a los precios medios de las mercancías, ni a sus valores...”***⁶⁸ Marx cree que las luchas entre trabajadores y capitalistas por el monto de los salarios son *“fenómenos inseparables del sistema de trabajo asalariado y responden precisamente al hecho de que el trabajo se haya equiparado a las mercancías, y por lo tanto, sometido a las leyes generales que regulan el movimiento general de los precios...”*⁶⁹

Marx afirma que el precio del trabajo (salario), al igual que el valor de todas las mercancías, va a adaptarse con el tiempo a su valor real. Vaticina que después de las luchas por el alza del salario el precio de éste, pasaría a ser equivalente al valor real de la fuerza de trabajo.

Terminaremos el análisis económico marxista sobre la determinación del salario, con un elemento adicional para la estimación de su monto. Marx sostiene que, a pesar de que el valor de la fuerza de trabajo este determinado por el valor de otras mercancías, el valor de la fuerza de trabajo es distinta al de otras mercancías. El valor del trabajo está determinado por factores físicos e histórico-sociales. El factor físico exige que el monto del salario permita al trabajador consumir los artículos de primera necesidad necesarios para producir su fuerza de trabajo, para mantenerse trabajando y para reproducirse. El elemento histórico-social se configura por las necesidades de carácter social que brotan de las condiciones de vida de un lugar, de tal manera, que el monto del salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades propias del estándar de vida de cada comunidad en un determinado momento histórico. Marx concluye que el valor del trabajo es variable dependiendo del contexto nacional e histórico, aún cuando el valor de las mercancías de primera necesidad permanezca fijo.

⁶⁸ Op Cit., KARL MARX, pag. 31

⁶⁹ Op Cit., KARL MARX, pag. 31

II. TEORÍAS SOBRE SALARIO JUSTO O TEORÍAS ÉTICAS SOBRE DETERMINACIÓN DEL SALARIO

II.1. TESIS LIBERAL DE JUSTICIA SALARIAL

En el contexto de la democracia liberal de inicios del siglo XIX la legitimidad de la libre determinación de los salarios descansaba en los mismos derechos libertarios inviolables: libertad, igualdad entre ciudadanos y propiedad. El respeto irrestricto de estos derechos exigen la abstención estatal en la economía y, así también, en la regulación de las relaciones laborales entre patrono y obrero.

Para los economistas liberales el trabajo asalariado era propiamente el trabajo productivo, o sea, aquel que participa de modo concreto en la producción de un bien que tiene valor de cambio (que se consume para satisfacer una necesidad económica). El trabajo asalariado no sería más que un factor de producción, objetivo y comerciable como cualquier otro bien de producción.

Los derechos de propiedad y libertad, propios de la concepción económica liberal se proyectan al trabajo. Se concibe el trabajo del obrero como un bien comerciable de su propiedad, y la libertad de trabajo (el fin de las trabas gremiales del medievo y de la esclavitud) como el derecho que tenía el trabajador para vender libremente y en igualdad de condiciones, su trabajo al patrono que le ofreciera el mejor precio. En este postulado se concilian los derechos de propiedad, libertad de trabajo y libertad de iniciativa empresarial. El trabajador es libre de vender su mercancía como oferente en el mercado del trabajo a capitalistas libres que concurren a su compra como demandantes. El obrero en estos términos es capaz de elegir libremente el mejor precio para su mercancía (trabajo), contratando en igualdad de condiciones con el patrono

comprador de trabajo.

La libertad de trabajo surge principalmente para terminar con los gremios medievales. Estas corporaciones eran organizaciones de trabajadores estructuradas jerárquicamente (maestros, oficiales y aprendices), en las que se formaban relaciones de trabajo contractuales entre los mismos estamentos de artesanos. Su propósito era regular un mercado que mantuviera la calidad de las mercancías, que no generara una competencia de precios agresiva y que garantizara un buen nivel de vida a cada uno de sus miembros antes que una ganancia individual desigual. Actualmente podría ser entendida como una cooperativa de producción.

Algunos autores consideran que al final de su largo desarrollo histórico, terminaron siendo usados por sus propios miembros como una herramienta para consolidar privilegios de monopolio tanto en el mercado del consumo como en el del trabajo⁷⁰.

La libertad de trabajo y el carácter de mercancía del trabajo sujeto al juego de la oferta y la demanda de brazos obreros, solo fue posible una vez que se terminaron las trabas gremiales para la contratación masiva de trabajadores al servicio de un patrono-capitalista propietario de los medios de producción y de las materias primas. De acuerdo a Raimundo Grigoriu, comentando las ideas de Turgot, quien defiende la ley Chapelier que termina con el feudalismo y los gremios en Francia: *“la ley Chapelier vino a dotar al trabajador de libertad de trabajo, el más natural de los derechos a decir de Turgot, pues, libre de las trabas de los estatutos corporativos, el obrero podía dedicarse en cualquier momento a la actividad que más bienes le reportase y por el tiempo que juzgue necesario, sin traba alguna.”*⁷¹

⁷⁰ ALFREDO MONTOYA, Derecho del Trabajo, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, 2004, pag. 58

⁷¹ Op. Cit., RAIMUNDO GRIGORIU, pag. 102

En síntesis, la tesis de justicia para la fijación del salario en el contexto de la democracia liberal aduce que el salario determinado mediante un contrato civil entre propietarios de bienes es justo en tanto sea aceptado libremente. Una de las partes era propietario del capital y la otra de su trabajo. Se toma como presupuesto la igualdad de condiciones de ambas partes por el hecho de concurrir ambas a la transacción como propietarios libres de contratar. **La justicia salarial es propiamente justicia contractual, dado que si el trabajador acepta libremente y sin vicios en su consentimiento el salario ofrecido y negociado en igualdad de condiciones, su monto es justo.** Las cláusulas contenidas en el contrato son las únicas obligaciones y derechos con que cuentan las partes. No hay intervención legal en su conformación y cumplimiento⁷².

La injusticia salarial solo se produciría en los casos de incumplimiento contractual, cuando el patrón se niega a pagarle al trabajador el salario convenido o su monto completo. La injusticia radica en no cumplir con lo prometido. En no pagar aquel salario cuyo monto es natural y normal, que no es más que la remuneración que surge fruto del juego entre la demanda de trabajo y la oferta de brazos obreros. Forzar al capitalista a pagar un salario fijado legalmente, distinto del pactado con el trabajador, vulnera los derechos de propiedad y de libertad de transacción, tanto del empresario como del trabajador.

La economía capitalista regida por los derechos liberales, produjo una serie de fenómenos sociales que determinarán el surgimiento de la “cuestión social”. Algunos de estos acontecimientos son: i) la abolición de las corporaciones; ii) la acumulación y concentración desproporcionada de riquezas en manos de la clase capitalista; iii) el avance de la revolución industrial que significó el

⁷² “Luego, cuando el obrero ha aceptado una cantidad de salario libremente y sin presión alguna, debe considerarse ese salario como salario justo, y el patrón pagándoselo, cumple con su deber sin quedar en justicia obligado a otra cosa.” Op. Cit., RAIMUNDO GRIGORIU, pag 136

desplazamiento del trabajador a partes específicas y aisladas del proceso productivo (división científica del trabajo); iv) el aumento de la población proletaria y v) la migración del campo a la urbe. Estas condiciones determinarán el modelo de relaciones industriales de la economía capitalista, caracterizado por: altas tasas de cesantía; el hacinamiento de trabajadores en la industria; el trabajo infantil y miserables condiciones laborales, tanto salariales como de higiene y seguridad.

La miseria y el exceso de mano de obra, forzaba a los trabajadores a aceptar condiciones miserables de trabajo, con jornadas extenuantes, baja seguridad y salubridad y salarios de hambre. Las condiciones teóricas de libertad e igualdad contractual de los juristas liberales se desmienten en la realidad. *“Ahora, las condiciones de igualdad, sobre las que se basa la libertad de contratación, la realidad se encarga de desmentirlas; si es un contrato no ético, con miras solo al interés, dos intereses completamente distintos en grado y dos necesidades diversas en intensidad, un explotador y un necesitado, no pueden fijar condiciones en un mismo plano de igualdad. El que necesita subsistir, aceptará sin reparar en nada, el mínimo que le asegure la posibilidad de seguir viviendo aunque sea miserablemente; en cambio, quien solo desea mayor rendimiento con el menor costo, contratará en las condiciones que sean más favorables...”*⁷³ sin reparar ni en el interés ni en la necesidad de la otra parte, ya que nada le obliga a ello.

Se hizo tan evidente que la garantía formal de libertad e igualdad contractual no contemplaba la real inferioridad de poder del trabajador, que surgen fuertes reacciones de efervescencia social exigiendo la intervención estatal en el mercado laboral para resolver un escenario groseramente injusto. Es de esta manera que junto con el surgimiento del movimiento obrero aparecen los ideólogos comunistas y la doctrina social de la iglesia.

⁷³ OP. CIT., RAIMUNDO GRIGORIU, pag. 85

La tesis salarial marxistas ya fue revisada arriba en este capítulo. Ahora pasaremos a revisar la teoría de determinación salarial ética, desarrollada por la doctrina social de la iglesia católica.

II.2. DOCTRINA SOCIAL CATOLICA

Como reacción a la radicalización de las concepciones económicas marxistas surge la doctrina social católica que desarrolla una teoría ética del trabajo, su remuneración y del orden económico en general.

León XIII, en su encíclica *Rerum Novarum*, elabora los principios fundamentales que inspiran la doctrina social católica. Esta encíclica servirá de inspiración para las futuras encíclicas que continúan el desarrollo de esta doctrina papal. Examinaremos dos encíclicas más que se relacionan estrechamente con la justicia salarial: *Quadragesimo Anno* de Pío XI y *Mater et Magistra* de Juan XXIII.

II.2.1. Visión crítica de la economía capitalista y de la propuesta marxista

Todas las encíclicas señaladas reconocen la injusticia y gravedad del inhumano estado de las condiciones laborales del trabajador asalariado y su condición inmerecida de desgracia y calamidad. León XIII describe las razones de este escenario con crudeza. Considera que el apartamiento de la regulación estatal de la economía dejó a los obreros solos e indefensos “*entregados por la condición de los tiempos, a la inhumanidad de sus patronos y a la desenfrenada codicia de sus competidores*”⁷⁴. **De acuerdo León XIII, este estado de cosas se debe al desamparo en que quedó el obrero frente al arbitrio de grandes capitalistas.**

⁷⁴ LEON XIII, Encíclicas Sociales, Editorial San Pablo, Santiago, 2001, pag. 9

La doctrina social católica postula que la abstención del Estado en el sistema económico de acumulación capitalista, ha propiciado el surgimiento de un trabajador alienado de su condición de hombre, quedando reducido a la calidad de cosa. **El Estado debe en justicia “librar a los obreros de la crueldad de los hombres codiciosos, que, a fin de aumentar sus propias ganancias, abusan sin moderación alguna de las personas, como si no fueran personas sino cosas. Exigir tan grande tarea, que con el excesivo trabajo se embote el alma y sucumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia ni la humanidad lo consienten”**⁷⁵.

La doctrina social católica arguye que el error en que incurre la democracia liberal del siglo XIX fue exaltar la libertad humana como valor supremo e inviolable, quedando el rol del derecho circunscrito al de tutelar la libertad de los particulares. La proyección económica de esta visión de sociedad es concebir la libre iniciativa privada motivada por el lucro individual, como el único y natural motor de la economía. El Estado, bajo esta visión, no es más que un mero guardián del derecho libertario y del recto orden. Estaba forzado a abstenerse de involucrarse en las relaciones particulares, incluidas las económicas.

Los pontífices critican el principio de la ciencia económica liberal que rechaza cualquier control moral sobre las leyes naturales que rigen la economía. Según los liberales, si se permite que el provecho individual sea el único motivo de la acción económica, la libre concurrencia de los actores económicos determinaría los intereses del capital, los salarios, los precios, de forma automática y armónica, lográndose el mejor resultado económico posible. Cualquier intervención estatal, incluso en nombre de la moral, contaminaría el orden natural de la economía.

Esta teoría permitió la acumulación de incontables riquezas en manos de unos

⁷⁵ Op. Cit, LEON XIII, pag. 51

pocos en perjuicio de la clase trabajadora que se hallaba en inhumanas condiciones laborales y siempre expuesta a los excesos del capital. En palabras de Juan XXIII, interpretando las ideas económicas liberales: *“En un mundo económico concebido de esta forma, la ley del más fuerte encontraba plena justificación en el plano teórico y dominaba el terreno de las relaciones concretas entre los hombres. De allí surgía un orden económico turbado radicalmente”*.⁷⁶

En Cuadragesimo Anno, Pio XI califica el predominio de poder incontrastable de la minoría capitalista, como una dictadura económica generada por la libertad infinita de los competidores. No solo eran los ricos dueños de la economía, sino también del poder político. De acuerdo al pontífice, la concentración de la riqueza y del poder político en pocas manos, produciría tres clases de conflicto. Primero se produce la lucha entre los capitalistas competidores por alcanzar el predominio económico; luego la lucha entre los sobrevivientes para influir en las decisiones públicas y finalmente se debate una lucha entre Estados para favorecer las utilidades de sus sociedades, permitiendo que las fuerzas económicas resuelvan los conflictos políticos entre naciones.

En palabras del propio Pio XI al referirse al poder económico de los pocos *“diríase que administran la sangre de la cual vive toda la economía, y que de tal modo tienen en su mano, por decirlo así, el alma de la vida económica, que nadie podría respirar en contra de su voluntad”*⁷⁷.

Pero los pontífices también rechazan la solución marxista para la cuestión social. Sintetizan el marxismo como un sistema de ideas que abiertamente instiga la lucha encarnizada entre una clase trabajadora explotada y una clase capitalista explotadora. De acuerdo a la doctrina social católica, el marxismo

⁷⁶ JUAN XXIII, Mater et Magistra, Encíclicas Sociales, Editorial San Pablo, Santiago, 2001, pag. 12

⁷⁷ PIO XI, Cuadragesimo Anno, Encíclicas Sociales, Editorial San Pablo, Santiago, 2001, pag.

propone como único método de solución a la cuestión social, la abolición de la propiedad privada y su sustitución por una propiedad colectiva, “*en que los bienes sean comunes a todos, atendiendo a su conservación y distribución*”⁷⁸ por parte del Estado.

La doctrina social católica considera que el marxismo atenta contra el derecho del trabajador a disponer de su propiedad, contra la propiedad privada (derecho natural para los pontífices), y contra la familia.

El marxismo viola el derecho de todo trabajador a disfrutar de su salario de la manera que se le plazca. Al negarle al trabajador la propiedad sobre sus bienes, el socialismo le quita el derecho a disponer libremente de su salario. Le impide determinar libremente el destino económico de su remuneración.

Para la doctrina social católica el marxismo daña la estructura familiar. La familia sería para los católicos la sociedad primera, anterior a la sociedad civil. Por esta razón tendría derechos y deberes propios, anteriores y, en consecuencia, inviolables por la sociedad civil. Uno de los derechos familiares fundamentales sería la potestad del padre sobre los hijos, que se materializa en su cuidado. Según la doctrina social de la Iglesia el marxismo busca que el Estado supla al padre en el cuidado de sus hijos. Esto es calificado por León XIII como un atentado “*contra la justicia natural, y disuelve la trabazón del hogar domestico*”⁷⁹.

II.2.2. La propiedad privada como derecho natural

La visión de las encíclicas papales sobre el derecho de propiedad, es la postura que más críticas le ha válido a la doctrina social católica, por parte de quienes relativizan su genuino compromiso con la justicia social.

162.

⁷⁸ Op Cit., LEON XIII, pag. 10

⁷⁹ Op. Cit., LEON XIII, pag. 20

La doctrina social católica defiende la plena vigencia y validez universal del derecho a la propiedad privada. León XIII es quien más profundiza en este principio. Para este pontífice, *“poseer algo como propio y con exclusión de los demás es un derecho que dio la naturaleza a todo hombre”*⁸⁰. León XIII considera que al hombre, como a todo animal, se le ha entregado la facultad de gozar de las cosas materiales.

Pero el hombre, por su racionalidad tiene, además la facultad para satisfacer sus necesidades con los bienes, la posibilidad de poseerlas con derecho estable y perpetuo. Este derecho se justifica porque el hombre, al ser el único animal inteligente, puede abarcar innumerables cosas con su razón y también gobernar sus actos. Estas facultades definen al hombre como un ser libre y por ende, capaz de elegir las cosas que el juzgue le permiten satisfacer su propio bien. Estas cosas son las necesarias tanto en el presente como en su porvenir. Así su derecho de propiedad abarca no solo los frutos de la tierra sino también la tierra misma para asegurar su porvenir.

Por esta característica del hombre, la naturaleza le ha entregado una propiedad estable y perpetua sobre los bienes que necesita para satisfacer sus propias necesidades. **Por ser la ley de la naturaleza la que otorga este privilegio, la propiedad privada es un derecho anterior al Estado y por tanto sus leyes civiles no pueden abolirlo.**

De acuerdo a la doctrina social católica, corresponde a la sociedad civil determinar la mejor distribución de los bienes siguiendo el principio del Bien Común, pero no puede abolir la propiedad privada que ha sido otorgada por Dios. Profundizaremos más en esta idea al analizar la función social de la propiedad y la intervención del Estado en la economía en aras del Bien Común.

⁸⁰ Op. Cit., LEON XIII, pag.12

Por último, los pontífices creen que la propiedad privada es un derecho que se deriva también del trabajo mismo. El hombre para proveerse de las cosas necesarias para mantener y perfeccionar la vida, debe gastar su inteligencia y fuerza corporal para producirlas. **El hombre imprime su propia personalidad en el bien producido, siendo por tanto justo que sea de su propiedad.** *“Como los efectos siguen a la causa de que son efectos, así el fruto del trabajo es justo que pertenezca a los trabajadores”*⁸¹.

II.2.3. El trabajo para la doctrina social católica

La doctrina social católica rechaza la tesis dialéctica sobre la lucha entre la clase trabajadora explotada y sus patronos explotadores. **Proponen una nueva dinámica de relación obrero-patronal inspirada en la idea de una comunidad de colaboración.**

Tanto trabajo como capital se necesitan mutuamente para la producción de riquezas. Los une naturalmente una empresa común, la producción. De acuerdo al criterio de las encíclicas, **tanto trabajo como capital se necesitan recíprocamente para producir riquezas siendo completamente ineficaces el uno sin el otro. Tanto trabajo como capital están naturalmente llamados a formar una empresa común y a unirse en una comunidad de colaboración.** Por estas razones a Pío XI declara que *“es completamente falso atribuir solo al capital o solo al trabajo lo que ha resultado de la eficaz colaboración de ambos; y es totalmente injusto que el uno o el otro, desconociendo la eficacia de la otra parte, se alce con todo el fruto.”*⁸²

Pío XI seguirá desarrollando este argumento para justificar que, dada la relación de colaboración entre trabajo y capital, la justicia exigía que cada uno compartiera equitativamente los frutos de su empresa común. Basado

⁸¹ Op. Cit., LEON XIII, pag. 16

⁸²Op. Cit., PIO XI, pag. 134

en este principio, desarrolla su tesis de justicia social. **A grandes rasgos Pio XI concibe la justicia social como la obligación colectiva de distribuir equitativamente la riqueza nacional, siendo la participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa el método más justo para satisfacer este imperativo. Pio XI incluso propone la participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa.** Esta idea la desarrollaremos en el capítulo cuarto.

Juan XXIII coincide con la concepción de empresa esbozada por Pio XI, y la define como una: *“comunidad de personas, en las relaciones, en las funciones, y en la posición de todos los sujetos de ella”*⁸³. Considerar al trabajador como un ser humano cuyos intereses también están involucrados en la empresa implica necesariamente dejar de tratarlo como un factor productivo más. **Esta concepción identifica al obrero como un miembro de la empresa, en cumplimiento de un deber de servicio y en colaboración activa al logro de un fin común. Un ambiente humano de trabajo exige que el trabajador desarrolle su función económica y social, participando activamente en la vida de la empresa y en las decisiones de autoridad patronal. Claramente Juan XXIII invita a que la participación obrera no se reduzca solo a las ganancias, sino también a la gestión de la empresa.**

Al amparo de esta teoría de empresa, la doctrina social católica elabora un nuevo concepto del trabajo.

León XIII estima que los principios sociales católicos tienen el propósito de conciliar y unir a obreros y patronos, mediante el cumplimiento de los mutuos deberes y el cumplimiento de las exigencias de la justicia. Se podría decir, que el fin de las encíclicas sociales es la amistad entre clases.

León XIII cree que el patrono debe tratar al obrero con la dignidad propia de su

⁸³ Op. Cit. JUAN XXIII, pag 47

calidad de ser humano. Condena la instrumentalización del obrero, su explotación como cosa. **“Es contra derecho divino y humano”⁸⁴ abusar de la pobreza ajena del desprotegido para mayor lucro, explotando su fuerza física, y peor aún, no entregarle el salario que merece en justicia.**

Rerum Novarum **defiende el trabajo como una actividad digna, ya que es el único medio de subsistencia del trabajador y su familia. El patrono no puede en derecho defraudar el justo salario y la posibilidad de ahorro del trabajador.**

El trabajo es una de las actividades trascendentales de la vida del hombre. Es un medio que tiene para lograr su fin último. El trabajo es un deber y una necesidad para subsistir, *“no es otra cosa que el ejercicio de la propia actividad, conducente a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y principalmente para la propia conservación: Con el sudor de tu rostro comerás el pan (Génesis 3, 19)”⁸⁵.*

El trabajo es tanto una actividad mediante la cual el hombre consigue sus fines espirituales, como un esfuerzo manual e intelectual. El trabajo es personal y necesario. Es personal por ser inherente e inseparable de la personalidad humana, es fuerza de trabajo, propia del trabajador y destinada a su propia utilidad. **Es necesario porque mediante su retribución sustenta su vida.** La cualidad de personal esta indisolublemente asociada a la de necesario.

La doctrina social católica propugna que cada trabajador tiene el deber divino de **sustentar su propia vida.** Siendo el salario el único medio que hallan los pobres para mantenerse, el obrero tiene el derecho de exigir a la sociedad la satisfacción de los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia. **Los pontífices concluyen que la sociedad toda tiene la responsabilidad,**

⁸⁴ Op. Cit., LEON XIII, pag. 28

⁸⁵ Op. Cit., LEON XIII, pag. 54

impuesta por Dios, de satisfacer el derecho del trabajador a mantener su propia vida, por lo que la determinación del salario reclama en justicia que se evalúe las necesidades de subsistencia digna del trabajador y su familia.

II.2.4. Salario justo

Para efectos de este trabajo, analizaré de manera separada los dos principios de justicia que conforman la doctrina social católica sobre salario justo, el principio de subsistencia y el de participación en las ganancias. Estos dos imperativos de justicia deben concurrir simultáneamente a la determinación del monto del salario. Solo si el salario satisface en su monto ambos principios, es posible calificar la remuneración de justa.

II.2.4.1. Principio de subsistencia y su justificación moral

Como señalamos arriba, la doctrina social católica reprocha los enormes abusos que la economía liberal permitió en las relaciones laborales. La teoría salarial de libre determinación contractual, mediante leyes económicas de oferta y demanda vacías de contenido moral, entre personas desiguales en los hechos, sería la causante de las deplorables condiciones laborales de la clase trabajadora.

La justicia contractual capitalista en la determinación del salario, descansaba en la premisa de que el trabajo era una mercancía propiedad del trabajador aquilatada mediante un precio, que vendía al empleador a cambio de un salario, de manera libre y en igualdad de condiciones.

Las cualidades atribuidas al trabajo por las encíclicas sociales exigen imprimir un contenido ético a la determinación del salario. El trabajo ya no es una mercancía propiedad del trabajador sino su esfuerzo personal y necesario como único medio para sustentar su vida.

León XIII fustiga la tesis de justicia contractual de la economía liberal. Cree que la contratación libre entre el trabajador en necesidad y el patrón no es una transacción libre, sino más bien violenta y como tal, injusta. *“Y si acaeciese alguna vez que el obrero, obligado por la necesidad o movilizado por el miedo a un mal mayor, aceptase una condición más dura, que, aunque no quisiera, tuviere que aceptar por imponérsela absolutamente el patrón o el contratista, sería eso hacerle violencia y contra esa violencia reclama la justicia”*⁸⁶.

El pontífice considera que es de toda justicia exigir que el monto del salario sea capaz de satisfacer las necesidades de subsistencia “de un obrero frugal y de buenas costumbres” y las de su familia. Esto permitiría incluso la capacidad de ahorro del trabajador.

Juan XXIII resume las razones que legitiman la intervención del imperativo de justicia de subsistencia en la determinación contractual del salario, y su calidad de principio fundante en la propuesta de reconstrucción del orden económico-social de la doctrina social católica: *“Ellos (los principios) miran ante todo al trabajo que debe ser valorado y tratado no como una mercancía, sino como expresión de la persona humana. Para la gran mayoría de los hombres el trabajo es la única fuente de la cual obtienen los medios de subsistencia”*⁸⁷, y *por ello su determinación no puede ser dejada a merced del juego mecánico de las leyes del mercado, sino que debe ser determinado según equidad y justicia, las cuales en caso contrario quedarían profundamente lesionados, aunque el contrato de trabajo se hubiese estipulado libremente por las dos partes”*⁸⁸.

El principio de subsistencia se basa en tres principios previos. El primero establece que sustentar la vida es un deber común de la sociedad. La justicia

⁸⁶ Op. Cit. LEON XIII, pag. 55

⁸⁷ PIO XII, Mensaje radial, Encíclicas Sociales, Editorial San Pablo, Santiago, 2001, pag. 85

⁸⁸ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 14

exige que se provea a la subsistencia del trabajador a través de su salario, porque el trabajador tiene a su vez el deber “*personalísimo de conservar y conducir a la perfección su vida material y espiritual, para conseguir el fin religioso y moral que Dios ha señalado a todos los hombres y les ha dado cual norma suprema, obligatoria siempre y en cada caso, antes que todos los demás deberes*”. El correlato de este deber obrero, es su derecho de forzar a la sociedad a otorgarle lo necesario para poder vivir de su salario.

El segundo principio es la denominada **función social de la propiedad**. **Exigir al patrono otorgar más de lo que él libremente estaría dispuesto a dar por concepto de salario, en virtud de un imperativo de justicia, significa limitar su derecho de propiedad**. Este conflicto ha sido ampliamente abordado por la doctrina social de católica, afirmando que la respuesta se contiene, en parte, en la distinción entre la función individual y social de la propiedad.

La propiedad es un derecho natural, anterior al Estado, que no puede ser suprimido. Juan XXIII lo describe como un “derecho natural fundado sobre la prioridad ontológica y de finalidad, de los seres humano particulares respecto de la sociedad”⁸⁹. El hombre tiene un derecho inviolable a poseer bienes materiales por habérselos entregado la naturaleza para el desarrollo integral de él y su familia. Además, la disposición libre de los bienes de una persona constituye la base de su libertad de emprendimiento.

En definitiva, **la propiedad es garantía de libertad**, es el derecho que le otorga titularidad al trabajador sobre su salario, reafirma el carácter de responsable del hombre, sustenta a la familia y ordena el progreso social, entendido como crecimiento económico equitativo.

Ahora, este derecho se complementa con el principio de que los bienes materiales están destinados a satisfacer las necesidades de todos los seres

⁸⁹ Op. Cit., Juan XXIII, pag. 54

humanos. El fin natural y primero de los bienes materiales es que su uso corresponde a todos. La naturaleza le otorgó a cada hombre un derecho inviolable a poseer los bienes que le entregó la naturaleza, pero su uso está sujeto a su fin natural, a su aprovechamiento social.

El carácter social de la propiedad exige que su ejercicio se encamine a cumplir el fin divino de servir a todos los hombres para atender las necesidades propias y familiares. **Esto le impone al propietario cargas y obligaciones, que determinan los límites de su derecho, y que su uso se sujete a las necesidades de la comunidad.**

Basándose en los principios analizados la doctrina social católica **concluye que la economía nacional, que no es más que el fruto de las personas que trabajan en alianza dentro de una comunidad, “no tiene otro fin que garantizar sin interrupción las condiciones materiales en que pueda desarrollarse plenamente la vida individual de los ciudadanos”.**

A partir su tesis sobre la finalidad de la economía, la doctrina social católica desarrolla su visión de la justicia social, o justa distribución de bienes o **progreso social.** Afirman que el progreso social o la verdadera riqueza de los pueblos, no se miden por un cálculo meramente cuantitativo de abundancia de bienes. **La verdadera riqueza nacional se logra cuando la distribución de los bienes es equitativa, de tal manera que permita el bienestar material de la comunidad en su conjunto.**

El tercer principio que inspira al criterio de justicia salarial de subsistencia, es el Bien Común. Este principio exige que el Estado promueva la prosperidad de todos los ciudadanos. Para la doctrina social católica el Bien Común es la función propia y la razón de ser del Estado, y en virtud éste, se encuentra obligado a intervenir en la regulación de la función distributiva de la propiedad. Desarrollaremos esta idea abajo.

El principio de subsistencia exige que los gastos de mantención familiar también se incorporen dentro de los elementos para determinar el monto de un salario justo. Para la doctrina social católica la familia es la raíz natural de la nación, anterior a la sociedad civil y por tanto, lógicamente prima sobre la última. Formar una familia, **es un derecho natural del hombre, por lo que el Estado debe garantizar a sus ciudadanos los bienes necesarios para conservar y desarrollar una familia.**

Otorgarle al obrero un salario familiar, responde también a una realidad histórica. Las condiciones laborales de mujeres y niños durante la época de la democracia liberal eran deplorables. La mortandad infantil era alta y el trato a las mujeres, y su ausencia en el hogar, dejaba al desamparo a los hijos.

II.2.4.2. Participación equitativa en los frutos de la producción

En Quadregesimo Anno, Pio XI inicia un proceso de revisión del criterio de justicia salarial. Sus reflexiones se centran no solo en las necesidades de subsistencia del trabajador y su familia, sino también en principios que responden a imperativos de justicia distributiva. Por su lado, Juan XXIII revisa el principio de participación para la determinación del salario justo, esbozado por Pio XI, precisando los conceptos vertidos en Quadregesimo Anno e incorporando a la doctrina social católica su visión de progreso social, del Bien Común como misión del Estado y de la justicia social.

II.2.4.2.1. Participación en las ganancias y justicia social en Quadregesimo Anno

Pio XI inicia su encíclica abogando por el legítimo derecho de los trabajadores a apropiarse de parte del valor de los frutos producidos por su trabajo. Este derecho se relaciona con su efectivo y esencial aporte a la

generación de un producto. Solo a través del trabajo, los bienes de capital son capaces de generar la riqueza nacional. El trabajo y el capital se unen en una empresa productiva común en donde el uno sin el otro, son completamente ineficaces para producir⁹⁰.

Pio XI discrepa de la tesis marxista de que todo lo que se produce, separando lo necesario para amortizar y reconstituir el capital, debe corresponder de pleno derecho a los trabajadores. Este pontífice cree que el socialismo, al renunciar a la posibilidad de justicia salarial en un sistema de acumulación de plusvalía capitalista, pretende socializar los medios de producción para otorgar al trabajador lo que merece.

Los trabajadores desesperados por su pauperismo y azuzados por el socialismo, se convencen de que el único valor de un producto lo determina el hecho de que haya salido de sus manos. Según Pio XI el marxismo pretende abolir los intereses y rentas del capital porque no han sido adquiridas mediante el trabajo.

Pio XI termina su crítica tildando las pretensiones socialistas de injustas. En palabras del pontífice: *“Yerran gravemente los que no dudan en propagar el principio de que el trabajo vale tanto y debe remunerarse en tanto cuanto se estima el valor de los frutos producidos por él, y que por lo tanto el obrero tiene derecho a reclamar todo lo que es producto de su trabajo...”⁹¹*. Pio XI cree que el valor de los productos radica en la eficaz colaboración entre los trabajadores y el capital. **Por su participación en la creación de riquezas el capital también merece una parte de las ganancias, principalmente por los riesgos de la empresa y el espíritu de iniciativa del capitalista.**

Por otro lado, también rechaza la injusticia creada por las leyes naturales que defiende el liberalismo económico. Como se vio arriba, Pio XI niega el

⁹⁰ Op. Cit., PIO XI, pag. 134

⁹¹ Op Cit., PIO XI, pag. 142

principio básico liberal de que la recta razón económica exige la libre competencia absoluta. El sistema económico liberal, para lograr la prosperidad, rechazaba que los criterios morales invadieran la economía por medio de la intervención estatal. De acuerdo al pontífice, **estos postulados produjeron la miseria injusta de una clase explotada, que no percibía equitativamente lo que le correspondía por sus rendimientos económicos.**

Bajo un sistema económico concebido así, el capital se aprovechaba excesivamente, por su desenfrenado afán de lucro, de la miseria de los trabajadores. **Los capitalistas se apropiaban ilegítimamente de todo el fruto del trabajo, dejándoles a los trabajadores una ínfima porción para su sobrevivencia.** Pio XI señala que el liberalismo creía que la riqueza excesiva de los ricos y la miseria de los pobres se explicaban por la ley de bronce de los salarios. De esta manera el sistema económico justificaba la miseria de los proletariados sosteniendo que era necesaria para el recto funcionamiento económico. La desproporción en el bienestar económico de una nación tenía su justificación en la naturaleza misma del orden social⁹².

Para la doctrina social católica, la justicia social y el bien común exigen que exista una distribución equitativa de los frutos del trabajo entre los obreros y los capitalistas. Pio XI concibe la relación capital-trabajo como la base de la economía. Su mutua relación de cooperación es el único sistema de relaciones productivas posible para la generación de riquezas. Tanto la propiedad como las rentas del capital tienen una función social, consistente en cumplir con el fin natural de los bienes que es servir a todas las personas de una comunidad.

En base a estas ideas la doctrina social católica enuncia el denominado

⁹² Pio XI explica el fenómeno de la siguiente manera: “Se decía que por una ley económica completamente incontestable toda la acumulación del capital cedía en provecho de los afortunados, y que por la misma ley los obreros estaban condenados a pobreza perpetua o reducidos a un bienestar escasísimo”. Quadagesimo Anno, pag. 134

“principio directivo de la justa distribución”. La idea se estructura a partir del estudiado fin natural de los bienes, formulado por León XIII: *“La tierra no deja de servir a la utilidad de todos, por diversa que sea la forma en que esté distribuida entre los particulares”*⁹³. **El derecho a la satisfacción material de todos los ciudadanos, se relaciona con la misión del Estado de garantizar el Bien Común. Es así como la ley civil debe encargarse de intervenir la economía de tal manera de garantizar la legítima realización material de sus ciudadanos.**

Pero Pio XI agrega un segundo fundamento al principio directivo de la justa distribución. Una ley de justicia social impide que una clase de ciudadanos quede fuera de la participación de la riqueza a que ellos concurrieron a crear. **Dada la vital complementariedad entre capital y trabajo, la justicia social demanda que ambos compartan equitativamente los frutos de la producción.**

Pio XI rechaza tanto el sistema económico de acumulación capitalista como el sistema de producción socializada del comunismo. Tanto el sistema económico liberal como el socialista violan la ley de justicia social que inspira el principio directivo de la justa distribución. El primero, porque consagra que los frutos del trabajo deben rendir beneficios solo a las clases capitalistas, y el segundo, por abogar que solo los trabajadores se queden con las ganancias, ya que su trabajo determina todo el valor de los productos.

Quadragesimo Anno llama a distribuir equitativamente las riquezas entre los ricos, que a su vez están obligados a distribuirlas profusamente entre los pobres. La distribución debe permitir la mantención y ahorro del pobre y su familia. **Pio XI plantea que el método más justo de distribución es mediante un salario justo, dado que de lo único que dispone un trabajador es de su trabajo**

⁹³ Op. Cit., PIO XI, pag. 136

para procurarse los medios de subsistencia⁹⁴.

Para Pio XI la configuración del salario justo debe entender al trabajo no solo como una actividad individual, sino también social. **El pontífice asevera que el trabajo es social, ya que la producción se desarrolla mediante la coordinación del entramado social completo.** Existe un orden jurídico que regula la actividad del trabajo, deben coordinarse los distintos oficios y profesiones mutuamente dependientes, y la principal razón de esta relación, es la indispensable relación entre el capital y el trabajo.

La determinación del salario justo considera por un lado las necesidades personales del obrero y su familia (trabajo como realidad individual) y por otro, las condiciones económicas de la empresa y el bien común económico.

Al igual que León XIII, Pio XI cree que la justicia exige que el salario sea suficiente para la propia sustentación del trabajador y su familia. El salario debe también incorporar en su monto la posibilidad de ahorro del obrero frugal y de buenas costumbres, de tal modo que pueda hacer frente a los riegos de la vida (previsión). Pio XI demanda que el salario sea determinado en función a las cargas familiares, y exige su flexibilidad, para subir en el caso que estas aumenten.

Pero es en *Quadragesimo Anno*, donde se incorpora el principio de participación en las ganancias en la tesis de justicia salarial católica. **Pio XI defiende que la determinación de un salario justo debe incorporar como principio de justicia, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.**

Este imperativo de justicia se basa en la tesis de Pio XI sobre la relación entre el trabajo y el capital, que vimos arriba. **La participación fundamental del**

⁹⁴ Op. Cit., PIO XI, pag. 140

trabajo en la creación de la riqueza nacional mediante su actividad colaboradora con el capital, exige que el salario recompense su real aporte productivo mediante la participación de los obreros en las ganancias e, incluso, en la propiedad de la empresa.

La participación, a su vez, constituye un método eficiente para materializar las exigencias de justicia social propias del principio directivo de la justa distribución que fue estudiado arriba.

El método esbozado por Pio XI contempla participar a los trabajadores en la propiedad, en la administración y en las ganancias obtenidas de la empresa. Según Pio XI, este sistema de justicia salarial pretende morigerar el contrato de trabajo con el contrato de sociedad⁹⁵.

La posibilidad de participar en la empresa se fundamenta en las tesis de la función social de la propiedad y de distribución justa, analizadas arriba. **El cumplimiento del fin natural de los bienes (que todos participen de sus utilidades), implica límites a la propiedad y rentas del capital.** Para la doctrina social católica, la justicia salarial tiene como consecuencia inevitable establecer límites al exceso de ganancias del capitalista.

Sin embargo, Pio XI también incorpora límites al monto de los salarios. El pontífice **cree que la justicia salarial exige que los aumentos salariales consideren las condiciones de la empresa y las necesidades del bien común.**

La situación de la empresa, exige que los aumentos salariales contemplen el potencial riesgo al que se expone la empresa por el alza de sus costos. Esta variable también considera la estabilidad laboral de los propios trabajadores.

⁹⁵ La tesis de Pio XI servirá de inspiración para las tesis comunitaristas del humanismo cristiano de empresa autogestionada. El ideario político del comunitarismo pretende la progresiva apropiación por parte de los trabajadores de la propiedad y administración de la empresa mediante el accionariado obrero. Las empresas terminarían quedando definitivamente en manos

También las necesidades del Bien Común deben ser atendidas para limitar los aumentos salariales. **De acuerdo al Bien Común, entendido como bien público económico, un aumento salarial dejaría de ser justo si se afecta el empleo disponible para la mayoría de los trabajadores.** El desempleo atenta contra el bien público económico y significa favorecer a pocos trabajadores que se quedan con mayores ganancias, mientras otros quedan cesantes. Pio XI concluye esta idea expresando: *“...la misma justicia pide que con el común sentir y querer, en cuanto es posible, los salarios se regulen de manera que los más puedan emplear su trabajo y obtener los bienes convenientes para el sostenimiento de la vida”*⁹⁶.

Otro elemento del bien público económico con el que se debe atemperar la justicia salarial, **es la debida proporción de precios que debe existir entre los sectores productivos de la nación.** La justa proporción de los salarios en cada uno de estos sectores, permite el equilibrio de precios necesario para que la población pueda acceder a cada uno los bienes que la economía en su conjunto produce. La proporción salarial también busca unir a la economía en un solo cuerpo de mutua ayuda y perfeccionamiento.

II.2.4.2.2. Participación en las ganancias y progreso social en Mater Et Magistra

En Mater et Magistra, Juan XXIII profundiza en varias de las ideas vertidas en las encíclicas sociales anteriores: i) los fines del Bien Común, y sus exigencias en torno a la intervención económica del Estado; ii) la justicia social; iii) la imposición de la participación en las utilidades como principio del salario justo y, iv) profundiza en la idea del progreso social como crecimiento económico equitativo.

de los trabajadores.

⁹⁶ Op. Cit., PIO XI, pag. 146

Juan XXIII condena como injusto e inhumano el hecho que el crecimiento económico desenfrenado mantenga a porcentajes altos de la población en la miseria. La exigencia de mantener ritmos altos de eficiencia económica con escandalosa desigualdad, vulnera la justicia y no es consentido por la humanidad. **Acusa una desproporción injustificable entre la compensación que se da a prestaciones de escaso esfuerzo y el cuestionable valor que se le asigna al trabajo de la mayoría asalariada. Juan XXIII cree que el trabajo no se remunera en su medida justa, en la proporción que corresponde de acuerdo al verdadero aporte que hace al bien de la comunidad y a la economía en general**⁹⁷.

Juan XXIII sostiene que la determinación del salario no puede abandonarse al mercado sino que debe determinarse con criterios de justicia. Sintetiza los dos principales principios de justicia salarial analizados.

Adhiere al criterio de subsistencia del trabajador y su familia en la determinación del salario justo, pero incorpora los conceptos de *“nivel de vida verdaderamente humano”* y de *“hacer frente a sus responsabilidades familiares”*⁹⁸. Como veremos en este capítulo, estos dos conceptos conforman la formula de determinación del salario político o vital. **Su definición está dada por los niveles de vida digna que un Estado está dispuesto a garantizar.** El monto del salario suficiente para la vida digna depende tanto de las condiciones variables de la economía (precio, desempleo, etc.) como del compromiso estatal por el bienestar del conjunto de la ciudadanía.

El segundo principio de justicia salarial elaborado por Juan XXIII es el de participación en las ganancias, **formulado como aquella retribución que refleja la efectiva aportación del trabajador asalariado a la producción y a**

⁹⁷ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 38

⁹⁸ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 38

las condiciones de la empresa. Juan XXIII considera que este principio es una exigencia del “**progreso social**”. **El progreso social, entendido por este pontífice, es aquel crecimiento económico que distribuye las riquezas equitativamente entre todas las categorías de ciudadanos.** El Estado debe atender a que todas las desigualdades económicas y sociales se atenúen⁹⁹.

Juan XXIII postula que la economía nacional es el fruto de la actividad de los hombres que trabajan unidos en la comunidad estatal. La economía, no tiene otro fin que garantizar a cada uno de sus miembros las condiciones materiales para su desarrollo personal. **La riqueza económica se mide no solo por la abundancia de sus bienes, sino también por cuan justa es la distribución de estas riquezas “para garantía del desarrollo personal de los miembros de la sociedad, en la que consiste el verdadero fin de la economía nacional”¹⁰⁰.**

Es por esta razón que Juan XXIII afirma que es una exigencia de justicia hacer participar a los obreros en los beneficios de la empresa. Señala como un método justo de participación, participar a los trabajadores en la propiedad de la empresa. **Según el pontífice, la participación en la propiedad de la empresa permite una justa proporción entre la remuneración del trabajo y el interés del capital. Esta formulación tiene como consecuencia necesaria, que el aumento salarial obtenido mediante la participación en las ganancias, produzca una reducción correlativa en los beneficios del capital.** Se establece un equilibrio justo entre trabajadores y capitalistas sobre el fruto de la producción, entendida como tarea conjunta entre el capital y el trabajo.

Ahora, para determinar la medida de este equilibrio se requiere tomar en consideración las exigencias del bien común. Juan XXIII distingue entre las necesidades del bien común en el plano nacional y en el plano internacional. Todas son variables económicas de repercusión global en la economía nacional,

⁹⁹ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 39

¹⁰⁰ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 40

que se ven afectadas por el alza de los salarios.

En el plano nacional un alza excesiva de salarios puede producir: **mayor desempleo; desigualdad salarial (clases privilegiadas de trabajadores); el encarecimiento de los productos, limitando su posibilidad de compra a la mayor parte de la ciudadanía;** desequilibrios entre los sectores de la agricultura, industria y servicios. Las políticas de aumento de salario deben equilibrar la expansión y adelanto de los servicios públicos esenciales y ajustar las estructuras productivas a los avances de la tecnología y la ciencia¹⁰¹.

En el plano mundial las variables a contemplar son: **competencia desleal entre distintos países;** favorecer la colaboración económica mediante convenios comerciales internacionales y cooperar con el desarrollo de las economías económicamente menos adelantadas¹⁰².

Juan XXIII concluye su análisis sobre salario justo señalando que **las exigencias del Bien Común en materia de determinación de salario, también se deben aplicar al monto de las utilidades para los administradores de la empresa y de los intereses o dividendos de los capitalistas.** Tanto trabajadores como empresarios deben sujetarse en justicia a los límites del bien común económico¹⁰³.

En síntesis. La tesis católica de salario justo parte de la base que el salario del trabajador debe determinarse por consideraciones de justicia, ética y bien común. Solo se cumplirían estos principios si la remuneración considera las necesidades de subsistencia digna del trabajador y su familia y la justa recompensa de su rendimiento, es decir, su participación en las

¹⁰¹ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 42

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ Es obvio que las indicadas exigencias del bien común, tanto en el plano nacional como en el mundial, también han de tenerse en cuenta cuando se trata de determinar las partes de las utilidades que corresponde asignar, en forma de ganancias, a los responsables de la dirección de las empresas; y en forma de intereses o de dividendos, a los aportan capitales. Mater et

ganancias o en la propiedad de la empresa.

II.2.5. Bien Común e intervención estatal en la economía

León XIII cree que la única manera de imponer la justicia salarial y la humanización de las relaciones laborales es a través del Estado. El Estado está obligado a satisfacer estas aspiraciones para cumplir su misión y razón de ser, que es la promoción del Bien Común.

La noción de Bien Común ha sido ampliamente desarrollada por la doctrina social católica. León XIII considera que la función propia del Estado es propender tanto a la prosperidad de su comunidad, como a la de los particulares. La imposición estatal de la justicia es necesaria para lograr prosperidad.

La promoción del Bien Común, exige que el Estado proteja a cada uno de sus ciudadanos, que son iguales en dignidad. Debe atender a la prosperidad principalmente de los más desvalidos, como es el caso de los proletarios. Estos son tan ciudadanos como las personas aventajadas.

La comunidad en general también tiene responsabilidad en el bienestar común. Así lo expresa León XIII al sentenciar: *“Más aunque todos los ciudadanos, sin excepción alguna, deben contribuir algo a la suma de los bienes comunes, de los cuales toca a cada uno una parte proporcionada, sin embargo no pueden contribuir lo mismo y por igual”*.¹⁰⁴

El Estado debe propender al bien social, que no es más que la imposición de la virtud. Esto exige que se entreguen los bienes corporales necesarios para el ejercicio de la virtud. **Al ser las riquezas del Estado fruto del eficaz trabajo**

Magistra, pag. 43

¹⁰⁴ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 43

de los obreros, es de toda justicia que el Estado exija que se le entregue a estos algo de lo que aportan en utilidad a la sociedad, para poder soportar la vida.

León XIII termina este último punto concluyendo que: *“Y esto no solo está lejos de perjudicar a nadie sino que aprovechará a todos; porque importa muchísimo al Estado que no sean desgraciados aquéllos de quienes provienen esos bienes de que el Estado tanto necesita”*¹⁰⁵. La protección del público bienestar es el fin único y la razón de ser del Estado. Es por esto que la autoridad debe intervenir en caso de que se vea amenazado o dañado.

La doctrina social católica estima que el Estado debe regular las relaciones laborales e imponer la justicia salarial, porque la prosperidad de los trabajadores se ve amenazada por la codicia de los patronos. Debe limitar la codicia del capitalista garantizando el bienestar de los proletarios.

Que el Estado obligue al patrono a otorgar más de lo que libremente estaría dispuesto a dar por concepto de salario en virtud de la justicia y de la tutela de la prosperidad común, tiene como consecuencia inevitable la limitación de su propiedad. La respuesta católica a este conflicto se encuentra en las ideas de justicia distributiva o social, progreso social y función social de la propiedad, analizados arriba.

Sin embargo, la doctrina social católica ha sido categórica en condenar las limitaciones a los derechos individuales amparadas en el Bien Común, que priven o dejen sin efecto los derechos naturales del hombre, tales como la propiedad. Si la acción estatal se comportara de esta manera, el Bien Común perdería su sentido natural porque violaría los derechos naturales de los ciudadanos. La iglesia católica rechaza un Bien Común que exige la socialización de la propiedad. Los pontífices rechazan que la sociedad sea la

¹⁰⁵ Op. Cit., JUAN XXIII, pag. 45

única finalidad del hombre en la tierra, ya que la sociedad no sería el fin de si misma.¹⁰⁶ .

La acción estatal debe ajustarse al Bien Común y a las leyes naturales y divinas. No respetar la inviolabilidad de la propiedad vulnera estos parámetros y es definido por los papas como arbitrario. Para explicar este criterio, Pio XI cita a León XIII en Quadregesimo Anno: *“El derecho de propiedad individual emana no de las leyes humanas, sino de la misma naturaleza; la autoridad pública no puede por tanto abolirla; solo puede atemperar su uso y conciliarlo con el bien común”*¹⁰⁷

III. SALARIO PARA EL DERECHO DEL TRABAJO Y SALARIO VITAL, SALARIO SUBSISTENCIA, SALARIO MÍNIMO, SALARIO POLÍTICO

III.1. Salario para el derecho del trabajo

La denominada cuestión social produjo enormes tensiones entre trabajadores y empresarios. Esto empujó a que las autoridades políticas revisaran su política abstencionista. **El Estado asume la obligación de regular las condiciones laborales, inspirado en el principio de la dignidad de la persona. Surge así el derecho laboral que busca proteger al trabajador de las miserables condiciones laborales en que se encontraba.**

El derecho del trabajo, denominado en un principio como derecho humanitario, constituye un sistema de normas que se aplican a un ámbito económico-social dinámico que es el trabajo dependiente por cuenta ajena. Tiene el propósito de regular la actividad económica buscando equiparar la situación de desmedro del trabajador frente a un empleador en ventaja por su superioridad económica. El

¹⁰⁶ Op. Cit., PIO XII, pag. 86

¹⁰⁷ Op. Cit., PIO XI, pag. 131

derecho del trabajo busca equilibrar la posición contractual del trabajador frente a su empleador.

Entendido así, el derecho del trabajo regula imperativamente el sistema económico con el objeto de asegurar la calidad de vida del grueso de la población y el funcionamiento de la economía en general. El derecho laboral busca establecer un equilibrio transaccional entre las demandas de distribución de riqueza y la abismante fuerza de las exigencias de producción capitalista.

La regulación laboral del salario abarca dos grandes áreas. La protección de la remuneración, su forma y modalidad de pago (inembargabilidad) y la forma de determinación. Solo nos referiremos a las materias vinculadas al concepto de salario y a la determinación de su monto.

El concepto de salario se ha sido desarrollado por distintas disciplinas sociales. Me interesa abordar en este capítulo el concepto de salario desde la perspectiva del derecho laboral. El derecho del trabajo define la remuneración desde una perspectiva contractual y político-social.

Desde el punto de vista contractual el salario es la contraprestación en dinero o en especie que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso¹⁰⁸. Desde esta perspectiva el contrato de trabajo es un contrato oneroso e inmediatamente conmutativo, siendo la causa de las funciones del trabajador su salario.

El derecho al salario se justifica por la configuración jurídica del trabajo por cuenta ajena. Por una ficción legal el trabajador pasa a entregar “ab initio” la propiedad y la utilidad de su trabajo al empleador. El trabajador nunca llega a ser propietario del fruto de su trabajo sino que solo se hace acreedor de una

¹⁰⁸ Op. Cit., ALFREDO MONTOYA MELGAR, pag. 368

retribución. Se presume que el trabajador acepta el extrañamiento de su propiedad por el pago del salario.

La principal clasificación jurídica del salario es la que configura la estructura salarial. **El salario está constituido por el salario base y los complementos salariales**¹⁰⁹.

El salario base es la retribución periódica y fija que recibe el trabajador exclusivamente por causa de su trabajo, establecida contractualmente. Muchas legislaciones han hecho coincidir el monto del salario base con el del salario mínimo legal, como es el caso nuestra código luego de la reforma al artículo 42 del Código del Trabajo contenida en la ley 20.281.

Por su parte, **los complementos salariales son agregados del salario base, cuyo pago está condicionado al acaecimiento de determinados eventos que pueden ser o no inciertos.** Evidentemente que los complementos salariales tienen, al igual que el salario base, su causa en el contrato de trabajo. Pero para que se devenguen debe concurrir una causa adicional.

La doctrina clasifica los complementos salariales en tres categorías:

- Complementos personales: Se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones personales o profesionales del trabajador como la antigüedad.
- Complementos objetivos o funcionales: Están vinculados a circunstancias especiales relacionadas con el puesto de trabajo o al trabajo realizado individualmente. Ejemplos de este tipo de complementos son las horas extraordinarias o las primas.
- **Complementos de empresa: Se pagan atendiendo a la situación y resultado de la empresa. Ejemplo típico es la participación en las**

¹⁰⁹ Op. Cit., ALFREDO MONTOYA MELGAR, pag. 374

utilidades¹¹⁰.

III.2. Salario político, salario subsistencia, salario vital, salario mínimo

Pasaremos a revisar el concepto de salario desde su perspectiva político social.

El salario es para la gran mayoría de la población su único medio de subsistencia. Es el principal recurso que permite al trabajador aspirar a una vida digna para él y su familia.

El reconocimiento histórico-social de que todo ser humano es igual en dignidad fuerza a que el trabajo deje de ser considerado por la autoridad como una mercancía propiedad del trabajador. El trabajo adquiere el estatus de actividad humana conciente, intrínsecamente ligada a la condición personal del trabajador.

Visto desde esta perspectiva, el trabajo pasa a ser una relación jurídica que requiere de un tratamiento moral, por involucrar la dignidad de una persona.

Sobre la base de estas ideas, el salario incorpora una dimensión nueva, distinta de la jurídico-contractual. El salario pasa a tener un carácter político-social. El trabajo visto desde esta perspectiva se desentiende de las explicaciones puramente económicas de la retribución. **Ahora la sociedad exige del empresario una remuneración justa.**

Se inicia la revisión del rol del Estado en la determinación de la remuneración. La determinación del salario político-social pasa a ser un mandato para el Estado inspirado en su nueva misión política, de privilegiar el bienestar general por sobre los intereses individuales. El carácter político-social del salario legitima la intervención estatal en la determinación de su monto a través del derecho laboral.

El legislador se ve forzado a elaborar un concepto político-social de

¹¹⁰ Ibid.

remuneración. El salario se entiende ahora como la forma con que el empleador compensa la actividad que el trabajador realiza en su provecho, siendo el medio técnico para utilizar la fuerza, ingenio y destreza de otros hombres¹¹¹. El trabajo se integra a la personalidad de la persona que lo realiza y, en consecuencia, se desmercantiliza.

Bajo esta concepción de salario su importancia político social se hace patente porque: **la persona asalariada encuentra en el trabajo su medio de subsistencia; su salario es la forma de retribuir su efectiva participación en la generación de la riqueza nacional y el salario señala hasta cierto punto el grado de interdependencia de los agentes o factores económicos**¹¹².

Otro elemento importante que considera la determinación político-social del salario es su condición de medio para fomentar el desarrollo material, intelectual y moral de la población en general. **El salario digno eleva la capacidad personal de la población y por ende, su calidad de vida y la calidad de la mano de obra de una economía**¹¹³.

Respondiendo a las exigencias político-sociales de regulación salarial, el derecho laboral elabora la teoría del salario suficiente, vital o mínimo.

El salario mínimo busca imponer una norma de justicia en la determinación contractual del salario, que se ha inspira históricamente en el principio de subsistencia de la doctrina social católica. **El Estado garantiza un salario que sea suficiente para el desarrollo de una vida digna para trabajador y su familia.**

El concepto normativo de salario mínimo, a pesar de coincidir en lo esencial

¹¹¹ EUGENIO PÉREZ BOTIJA, Salarios: Régimen legal, tarifas mínimas, Instituto Editorial Reus, Madrid, 1944, pag. 8

¹¹² Ibid.

¹¹³ Op. Cit., EUGENIO PÉREZ BOTIJA, pag. 10

que es la subsistencia digna, varía en el derecho comparado. **La principal diferencia se produce al momento de definir los criterios de suficiencia, ya que se establecen en función al tipo de calidad de vida que cada Estado considera indispensable garantizar mediante un salario.** Estos criterios no solo responden a la garantía democrática de la protección y promoción de la vida digna, **sino también a la pregunta de cuan justa debe ser la distribución de la prosperidad social.**

En algunas legislaciones la suficiencia del salario se sujeta al concepto de nivel de vida. Las definiciones más comunes son las de: **nivel de vida adecuado al entorno socio-cultural del trabajador o la realización material y moral del trabajador en abstracto.**

En otras legislaciones la suficiencia del salario se determina en función a ciertos bienes básicos que la remuneración debe ser capaz de costear. El catalogo de bienes depende del nivel compromiso estatal con las condiciones vida de los trabajadores y su disposición a atender la exigencias de justicia distributiva, tal como señalamos arriba.

Existen legislaciones que también contemplan las necesidades de la familia del trabajador. Se incorpora en las exigencias del salario la mantención digna del núcleo familiar del trabajador, partiendo de la base que su trabajo es el único medio de subsistencia familiar. **Incorporar la mantención de la familia en el salario mínimo reconoce el derecho a vivir en familia, busca evitar el trabajo infantil y cumple con las exigencias de justicia distributiva al imponer la obligación social de proveer los bienes económicos necesarios para la subsistencia digna de la población desaventajada.** Algunas posturas económicas consideran que la mantención digna de la familia mediante el salario es determinante para la calidad de la mano de obra de las futuras generaciones.

De acuerdo a la doctrina, la consideración de suficiencia en la determinación del monto del salario debe encontrar límites en su potencial impacto económico. Por un lado, el ingreso del trabajador esta directamente relacionado con el dinamismo del mercado a través del consumo. Pero, este criterio debe ser mediatizado por la inflación, los despidos y el deterioro de competitividad que producen las alzas excesivas del costo de los factores de producción. **Existe el riesgo que las mercancías se encarezcan o que los agentes de producción no puedan soportar el mayor costo de mano de obra y tiendan a despedir a los trabajadores menos calificados¹¹⁴.**

Los aumentos de salario así como la participación en las utilidades tienen por objeto retribuir justamente al trabajador y a su vez distribuir equitativamente entre el trabajo y el capital las riquezas. El alza del salario busca imponer el bienestar general de la población por sobre el interés particular.

Si las justas alzas de salario conllevan cesantía o el encarecimiento de los bienes de consumo, el beneficio de aumentar los salarios perjudicaría a los trabajadores tanto como operario como consumidor. Estas consecuencias no se concilian con los criterios de justicia salarial y social a los que aspira el salario justo. **Una política de salarios justa busca distribuir equitativamente la participación en la riqueza nacional y, entendida así, exige que el alza de los salarios sea absorbida en las ganancias de la empresa y no que se pierda el beneficio por el encarecimiento de los costos de vida de la población trabajadora. Si los empleadores despiden o encarecen sus productos, mantiene intactas sus ganancias y no asumen el verdadero costo que implica vivir en una sociedad más justa.**

¹¹⁴ Op. Cit., EUGENIO PEREZ BOTIJA, pag. 9

SEGUNDO CAPÍTULO

En este capítulo revisaremos la participación en las utilidades como institución jurídica, como principio de justicia salarial y desde la perspectiva comunitaria de la empresa.

I. HISTORIA DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

La participación en las utilidades como complemento al salario, surge a mediados de siglo XIX en Europa. En sus inicios se caracterizó por ser un sistema de participación voluntario, implementado por empresarios inspirados en las ideas del socialismo utópico.

Hasta la primera mitad del siglo XX los países europeos carecían de normas que impusieran el beneficio de la participación en las utilidades como complemento al salario. Es así que, a pesar de haber surgido en este continente, la institución se implementaba por decisión espontánea y facultativa del empleador o mediante convenios colectivos entre empleadores y trabajadores. Ilustra esta tendencia una de las conclusiones del Congreso sobre Participación en las Utilidades celebrado en Burdeos (Francia) en 1912: *“el sistema de la participación es digno de elogios y debe ser fomentado, pero no es posible imponerlo. Corresponde, pues, a los jefes de la industria o de empresas comerciales, aplicarlo, con las modalidades y las condiciones que convengan a sus respectivas empresas.”*¹¹⁵ Como veremos más adelante, la participación en las utilidades tiene una serie de complicaciones para regularse de manera general. **Las condiciones especiales de cada empresa y el mercado en el cual se desenvuelven, pueden producir enormes diferencias en los resultados de**

¹¹⁵ JULIO CESAR ALONSO, Participación de los Trabajadores en las Ganancias, de las Empresas, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963 pag. 58.

la participación en las ganancias de aplicarse un sistema de carácter general que no repare en las diferencias significativas.

La participación en las utilidades de los trabajadores surge con mayor proliferación y éxito en Francia. El iniciador del sistema de participación fue Edme Jean Leclair, que lo aplicó en su taller de pintura. Leclair estructuró un sistema de participación en las utilidades en base a la peculiar organización empresarial que adoptó. Su personal estaba dividido en dos grupos, el de los aprendices y los obreros comunes, denominado “base” y el de los expertos en el oficio de pintar, el “núcleo”. En un principio solo los trabajadores del núcleo participaban en las ganancias, pero con el tiempo se incorpora el otro estamento de empleados. El porcentaje de participación para los trabajadores llegó al 81,25% de las utilidades, quedando el resto de los beneficios asignados a la gerencia. La distribución de esta cuota de ganancia se distribuía entre los empleados a prorrata de sus sueldos¹¹⁶.

Otro ejemplo francés destacable es el de la Cooperativa Loroche, Joubert y Cia. Las utilidades generadas por la cooperativa se distribuían entre el capital, la dirección y los trabajadores correspondiéndole al primero el 25%, a los segundos el 17% y a los trabajadores el 58%. El monto de participación iba aumentando para cada trabajador en función a su antigüedad y a la importancia de su empleo. La mayor innovación del sistema Loroche fue la creación de un fondo de depósito de ganancias para los trabajadores.

El trabajador tenía la alternativa de depositar su cuota de ganancia o percibirla directamente. Cuando los ahorros del trabajador en este fondo alcanzaban los mil francos, pasaba a adquirir automáticamente una acción del capital social con todos los derechos de dividendo y administración que estos otorgaban. Esta alternativa es un anticipo de la doctrina del accionariado obrero, inspiración para las teorías de participación integral del trabajador en su empresa, que

¹¹⁶ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag 53

veremos más adelante.

Juan B. Godin establece en su taller “El Familisterio de Guisa”, un método de participación en las ganancias integral, inspirado en las ideas del socialismo utópico de Saint-Simon y Fourier. El taller se organizó jurídicamente como una sociedad en comandita que era *“administrada por un gerente nombrado por la asamblea general y asistido por un consejo de accionistas. Los miembros de la asociación se dividen en cinco categorías: los “asociados”, que forman la asamblea general, deben tener cinco años de antigüedad...y una parte del fondo social no menor de cinco mil francos; los “socios”, con tres años de antigüedad...; los “participantes” con 1 año de antigüedad y, finalmente, aparte del personal flotante (auxiliares), los “interesados”, que son las personas extrañas al trabajo que poseen por herencia, adquisición u otra causa, parte del fondo social. Ellos toman intereses y dividendos que correspondan a su capital, pero no tienen intervención alguna en la administración de la sociedad. Las utilidades se repartían de la siguiente forma: 25% a la dirección, 50% al capital y trabajo y 25% a la reserva.”*¹¹⁷

Godin le imprime un profundo sentido comunitarista a su empresa. Todos los miembros del taller son socios que participan de un fondo social único. Las respectivas categorías de participación se fijan por antigüedad, e incluso se hace partícipes a personas que heredan de los miembros de la sociedad. Tanto trabajadores como la directiva son propietarios de la empresa, existiendo una repartición igual en la distribución de las ganancias entre el capital y el trabajo. Tanto empresarios como trabajadores son propietarios del destino de la empresa. El Familisterio de Guisa es un ensayo precoz del accionariado obrero.

El sistema del accionariado obrero de Godin, fue imitado en parte, por la United States Steel Corporation. La empresa compró 170.000 acciones preferentes para sus empleados, que se pagaron con utilidades de ejercicios anteriores, a un

¹¹⁷ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 56

precio inferior a su valor nominal. Estas acciones fueron entregadas a los trabajadores de acuerdo a sus ingresos, teniendo *“todas las ventajas de las acciones, unidas a las obligaciones, pues tenían un interés garantizado y derecho a integro reembolso en caso de liquidación.”*¹¹⁸

Intentos concretos para proyectar legalmente la participación en las utilidades en Europa hay pocos antes de la segunda mitad del siglo XX. Como se dijo arriba, los europeos se resistieron a imponer jurídicamente la obligación de participar a los trabajadores en las utilidades de la empresa. Todo esfuerzo normativo se redujo a regular sistemas de participación facultativos para el empleador, sea unilateralmente o por medio de contrato colectivo con sus trabajadores. La participación en las ganancias era resistida no solo por patronos, sino también por sindicatos de trabajadores.

Los sindicatos consideraban que el “particionismo” tenía como propósito escindir al movimiento sindical, reduciendo su función de negociador de remuneraciones¹¹⁹. Otra crítica, que también era compartida por el empresariado, **era que el sistema generaba pequeños grupos de obreros privilegiados que recibían remuneraciones superiores a la media de los trabajadores**. Se generaban diferencias salariales entre trabajadores que cumplían funciones iguales, no por el menor valor del trabajo de algunos, sino porque habían empresas que generaban mayores utilidades por su mejor dirección o simplemente porque repartían los beneficios entre menos trabajadores.

En Francia, el año 1917, se promulgó la ley sobre acciones obreras para empresas constituidas como sociedades por acciones. Esta ley exige que la participación obrera se realice mediante acciones pagadas con un porcentaje de las utilidades, que deben ser entregadas a una cooperativa obrera especialmente

¹¹⁸ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 57

¹¹⁹ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 64

constituida para estos efectos. Estas acciones participaban a la cooperativa en la propiedad del capital social. La cooperativa tenía la facultad de decidir si los intereses percibidos de las acciones se destinaban a una obra común de los trabajadores o si se repartían entre ellos. El mayor aporte de esta ley, es el derecho que le otorga a la cooperativa a participar en la dirección de la empresa. Esta facultad era ejercida mediante un delegado de la cooperativa que participaba como miembro en el Consejo de Administración de la empresa.

Sin embargo, esta ley sigue la tendencia europea de no imponer la obligación de participar a los trabajadores en la empresa, ya que otorga un derecho facultativo a cada empresa para incorporar el régimen de participación. *“Como fácilmente se nota, la aplicación de este régimen depende de la voluntad de la empresa, pues no existe obligación para los socios de la sociedad por acciones de conceder la participación a los obreros. De ahí que este sistema haya sido considerado por los trabajadores como un engaño.”*¹²⁰

Durante la segunda mitad del siglo XX, se inició un proceso de imposición legal del sistema de participación de los trabajadores en la empresa. Este proceso legislativo no solo se redujo a la participación en las ganancias, sino que también comprendió la participación en la propiedad y en la gestión de la empresa. Este impulso fue iniciado en Alemania bajo el gobierno del canciller Konrad Adenauer y se expandió por Europa, incorporándose en las legislaciones de Holanda, Austria, Suecia, Dinamarca, Noruega, Luxemburgo.

A grandes rasgos, esta normativa buscaba satisfacer los propósitos de las doctrinas de participación obrera integral en la empresa, entendida como un instituto que permite al trabajador intervenir en la gestión, la propiedad y el lucro del capital¹²¹. Ejemplo de lo señalado, es la legislación

¹²⁰ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 62

¹²¹ La doctrina está dividida en torno a la independencia que puede adoptar cada una de estas formas de participación del trabajador en la empresa. Las visiones más ideologizadas de participación consideran que las tres formas de participación son inseparables ya que la

europea sobre **cogestión, que materializa el ideal de participación integral de los trabajadores en la empresa, mediante la entrega en propiedad de acciones de la sociedad.** Mediante la participación en la propiedad de la empresa el trabajador adquiere la facultad de percibir utilidades mediante dividendos y participar en la administración a través de su presencia en los órganos de decisión empresarial.

I.1. El Caso Alemán y la participación integral

I.1.1. La Constitución de Weimar y el movimiento sindical alemán (democracia económica e industrial).

Alemania vivió un proceso largo y ambivalente en la formación de su normativa de participación en la empresa. La Constitución de Weimar, fue la primera en plasmar la aspiración del movimiento sindical alemán de incorporar a los trabajadores en la vida de la empresa. Es así como el artículo 165 señala: *“Los intereses sociales y económicos de obreros y empleados serán representados por organizaciones sociales, es decir, Consejos de Empresa, Consejos de Distrito distribuidos según las diversas ramas económicas y por un Consejo de Trabajadores del Reich.”*¹²²

En cumplimiento de esta disposición constitucional, se promulga la ley de Consejos de Empresa, que crea un organismo con este nombre. El Consejo de Empresa permitía la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

Otra innovación importante de esta ley, fue la incorporación de trabajadores y empleados al Consejo de Vigilancia, órgano que tenía como misión vigilar el

concepción de la empresa que elaboran lo exige. Las doctrinas de participación de cuño más laboralista consideran que no existiría ningún problema teórico ni práctico en que las tres formas de participación pedieran existir independientemente.

¹²² JAIME RUIZ TAGLE, La Cogestión de los Trabajadores en Alemania Federal, Revista

correcto funcionamiento de las sociedades anónimas.

Pero el movimiento sindical alemán no quedó satisfecho con esta ley. Sus aspiraciones excedían a la participación laboral limitada a decisiones empresariales aisladas dentro de la dirección de la empresa. El movimiento sindical aspiraba a cumplir el ideal de la democracia económica. En el Congreso Sindical Alemán de 1928 se expresa con nitidez esta pretensión: *"La esencia de la democracia económica queda cumplida..., cuando la disposición sobre los medios de producción ya no recae en individuos como propiedad privada para fines privados, sino en una comunidad económica que represente una voluntad económica común, en la que lo decisivo ya no sea la utilidad privada sino la utilidad pública."*¹²³

El movimiento sindical alemán es precursor de una controvertida discusión política que se desarrolló durante el siglo XX, **la democracia industrial y económica**. Los defensores de esta tesis toman como presupuesto que el estado democrático liberal redujo deliberadamente el ámbito de lo político a los procesos de partición electoral y separó artificialmente la realidad económica de la política. El estado liberal capitalista desconecta la economía de la política *"a fin de posibilitar la más efectiva división de poderes entre el pueblo (ámbito político de la formación de voluntad popular) y el empresariado (ámbito de organización económica), de tal modo que se arbitran los instrumentos de defensa frente al despotismo político pero no así frente al despotismo económico."*¹²⁴

La teoría de la democracia económica, reconecta el carácter propiamente político de las decisiones de producción de bienes y servicios y de la distribución de la riqueza en una comunidad. A decir V. Valle *"la elección*

Mensaje Nueva Sociedad N° 11-12, Marzo a Junio 1974, pag. 94

¹²³ Ibid.

¹²⁴ GABRIEL GARCIA BECEDAS, Democracia y Relaciones Laborales, Akal Editor, Madrid, 1982, pag. 49

de un sistema económico determinado es un problema esencialmente político."¹²⁵

Dado el carácter político de la economía, **es ineludible la necesidad de incorporar los principios de participación democráticos de la ciudadana de "igualdad y partición a la organización y procesos decisorios en el ámbito de la economía, de la creación y distribución de la riqueza..."**¹²⁶. La democracia económica abre espacios para: **i) que los trabajadores participen en la organización económica social, ii) reintegrar la economía a su espacio propio que es la política y iii) lograr la igualdad sustancial de los trabajadores.**

La participación del sindicato en este nuevo esquema, le significa asumir un rol político social. Aparte de su rol tradicional de tutela de las condiciones laborales del trabajador en la empresa, el sindicato debe asumir una participación activa en la generación de normas reguladoras de la política empresarial en las decisiones de producción. **El sindicato es el espacio de manifestación en la política económica del trabajador que comienza por su participación en la política de su empresa. Es en este nivel, la democracia económica se reconoce más como democracia industrial.**

La teoría de democracia industrial, concibe a la empresa como una comunidad en donde se producen dinámicas de sujeción de poder que, en vez de tener un gobernante, tiene a un empresario como detentador del poder. Este conflicto de poder exige de mecanismos de solución democráticos.

Durante el tercer Reich se neutralizó la fuerza del movimiento obrero mediante su intervención gubernamental y a través de la derogación de las leyes de cogestión. Pero después de la segunda guerra mundial, el movimiento obrero retoma su lucha por la participación democrática de los trabajadores en la

¹²⁵ Op. Cit., GABRIEL GARCÍA BECEDAS, pag. 48

¹²⁶ Op. Cit., GABRIEL GARCÍA BECEDAS, pag. 47

industria. Renueva su compromiso con la democracia económica llamando a la implementación del régimen de cogestión empresarial, a la planificación económica y a la socialización de la producción.

I.1.2. Evolución legislativa de la participación de los trabajadores en la empresa después de la II Guerra Mundial

Las propuestas del movimiento obrero se encuentran graficadas en las propuestas formuladas en 1949, al celebrarse la asamblea de creación de la Confederación Alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB). Se acuerda la generación de dos niveles de participación de los trabajadores o cogestión en su empresa: El primero, en el “*plano supraempresarial debería existir un sistema escalonado de cámaras en las que trabajadores y empresarios estuvieran representados paritariamente; se formaría así, un Consejo Económico Federal (para todo el país), Consejos Económicos Regionales (para cada región o Land) y Cámaras Económicas (para cada distrito o Kreis), que deberían planificar la economía y vigilar el cumplimiento de los planes.*”¹²⁷ Esta reforma estaría inspirada en el ideal de participación democrática en las decisiones económicas a nivel nacional.

El segundo nivel: “*el plano empresarial (cogestión propiamente tal) se trataba de constituir en forma paritaria los Consejos de Vigilancia, encargados de dirigir la política económica de la empresa, y de dar una representación a los trabajadores en el Consejo de Dirección (Vorstand), responsable de la gestión inmediata.*”¹²⁸ Esta última reforma busca la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa. No es más que una manifestación de la democracia industrial.

¹²⁷ Op. Cit., JAIME RUIZ TAGLE, pag. 96

¹²⁸ Ibid.

La preocupación de la DGB no solo giraba en torno a la defensa de lo que ellos denominaban los intereses "primarios" de sus afiliados, que es la función tradicional de tutela de las condiciones laborales en las empresas. La DGB también promovía los intereses "secundarios" de los trabajadores, que son los relacionados con la evolución favorable de la economía¹²⁹. La DGB creía en el sindicato como actor político social, tal como lo exigía la doctrina de la democracia industrial.

Pero no solo el movimiento sindical propugnó la necesidad de incorporar al trabajador en la toma de decisiones de la empresa. El partido demócrata-cristiano alemán, calificó el proceso de participación como "una exigencia plenamente justificada y natural". Basándose en la doctrina social católica, que cree que el hombre es el centro alrededor del cual se debe estructurar la economía, la democracia cristiana alemana resuelve apoyar el movimiento regulador de la cogestión.

La democracia cristiana alemana de la época, entiende al hombre como un ser libre y digno y, por tanto, igual a sus semejantes. Las leyes que rigen la economía deben estar supeditadas a la protección de la dignidad del trabajador. El trabajador solo podrá ser considerado un ser humano digno y libre dentro de su ambiente de trabajo si se le permite ejercer su responsabilidad a través de las decisiones empresariales¹³⁰.

Para 1961 Alemania Federal contaba con una legislación de cogestión empresarial que se aplicaba a las empresas del carbón y del acero. La gestión de

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ "El apoyo ideológico llegó incluso de las Iglesias; en el 73º. Congreso Católico (Katholikentag, Boshum, 1949) se afirmaba: "El hombre es el centro de todas las consideraciones económicas. Las leyes económicas existentes hasta el momento deben ser reemplazadas por una ley laboral que coloque al ser humano, con sus derechos y deberes, en el lugar central. Los obreros y empleados católicos están de acuerdo en que el derecho de cogestión en todas las cuestiones sociales, de personal y económicas es un derecho natural, en un ordenamiento que agrada a Dios porque pone en vigencia la corresponsabilidad de cada hombre. Pedimos confirmación legal!" Op. Cit., JAIME RUIZ TAGLE, pag. 95

estas empresas estaba dividida en dos grandes órganos de gestión: El Consejo de Vigilancia (actual Comité de Empresa) y el Consejo de Dirección. El primero decide las políticas generales de la empresa y el segundo tiene solo funciones administrativas, sobre la marcha diaria de la empresa y respecto de situaciones contingentes.

La representación de los trabajadores en la empresa se produce en el Consejo de Vigilancia. Este órgano, tiene una composición paritaria de 5 representantes de los trabajadores, 5 de los capitalistas y un miembro neutral, nombrado de manera conjunta por capitalistas y trabajadores, para destrabar las decisiones. Los representantes de los trabajadores se dividían en dos grupos, aquel que representaba a los trabajadores y aquel que representaba al sindicato. El Consejo de Vigilancia se reunía periódicamente para decidir sobre las realizaciones y proposiciones del Consejo de Dirección y elegía los miembros de éste último.

Por su lado, el Consejo de Dirección estaba formado por tres miembros: el director técnico, el director comercial y el director del trabajo. Este último, es el responsable de la política de salarios, de las negociaciones colectivas y del cumplimiento de la legislación laboral. Por la naturaleza de sus funciones, se requería de la mayoría de los votos de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia para ser designado.

En 1976, se dicta una ley que extiende el régimen de cogestión, a todas las empresa con estructura societaria, con más de dos mil trabajadores contratados. La principal diferencia con la ley de cogestión antigua, es que el otorga un peso prevalente al voto a los representantes de los accionistas en el consejo de vigilancia.¹³¹

¹³¹JUAN RIVERO LAMAS, Participación y Representación de los Trabajadores en la Empresa, , pag. 269

Como se desprende de lo analizado, los fundamentos de la cogestión en Alemania no radican tanto en la justificación de un método de complemento salarial, aunque la doctrina los ha tratado generalmente en conjunto. Efectivamente, la cogestión alemana tiene una inspiración que supera las justificaciones puras de la participación en las ganancias, pero aún así, **la cogestión se fundamenta en una teoría comprensiva de la empresa y la economía que incorpora dentro de sus principios la distribución justa del aporte productivo de cada actor dentro de la empresa.**

Es así, que la ley de cogestión contempla dentro de las funciones de negociación¹³² de los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, la determinación de las concesiones en la participación de los beneficios para los obreros. **La misma normativa de cogestión incorpora mecanismos distributivos de la producción, a través de la participación en las utilidades.**

El sistema de participación alemana también impuso legalmente un método de participación en las utilidades, mediante la apropiación de acciones por parte de los trabajadores. **Se crea un sistema de accionariado obrero que tenía como misión: i) redistribuir la propiedad de los bienes productivos transformando a los trabajadores en propietarios de parte de la inversión y ii) servir de complemento al salario, a través de un aumento al sueldo fijo condicionado a las ganancias de la empresa.**

La cogestión alemana es un ejemplo de un sistema integral de participación del trabajador en la empresa. Es una expresión de los fines del Estado de Bienestar y su compromiso con la igualdad sustancial de los ciudadanos. El Estado entendido de esta manera, regula la vida económica y social en aras de la participación de una comunidad de ciudadanos iguales y libres.

¹³² La función negociadora debe ser entendida como una forma de legitimar los acuerdos que se celebran a nivel de empresa.

I.2. El caso de EEUU, Council of Profit Sharing Industries

La participación en las utilidades aparece en EEUU principalmente como un método de incentivo al rendimiento laboral, en el contexto del modelo de organización científica del trabajo (taylorismo), o, en su versión revisada, fordismo.

I.2.1. El modelo de empresa taylorista o fordista

El modelo taylorista o fordista, se aplica a la empresa paradigmática de principios y mediados del siglo XX, la empresa centralizada en todas sus funciones productivas y de organización jerárquica piramidal. Es la empresa altamente planificada, que contrata mano de obra especializada.

El modelo taylorista parte del supuesto que **toda** empresa es una estructura comunitaria de relaciones, **orientada a un fin exclusivo que es la prosperidad empresarial**. Es sistema taylorista explicaba esta concepción de empresa como un realidad constatable empíricamente y como tal, cierta y universal.

En base a esta idea de empresa, el taylorismo rechaza el conflicto de poder entre los grupos diferenciados de la empresa por razones que no sean económicas. El conflicto laboral se diluye cuando el empleador toma las decisiones económicamente más eficaces y funcionales que incrementan el salario individual del trabajador. **Se coordinan todos los intereses al implementarse las decisiones que conduzcan a mejores resultados económicos, ya que se satisface el único fin de trabajadores y empresarios¹³³ en la comunidad-empresa. Para el taylorismo, el conflicto del trabajo sería un problema de eficiencia.**

¹³³ Op. Cit, GABRIEL GARCIA BECEDAS, pag. 114

La empresa taylorista se estructuraba técnicamente sobre la base de un minucioso estudio científico de los movimientos del obrero. Este estudio permitió diseñar un modelo científico de trabajo cuya principal finalidad era maximizar el rendimiento de la fuerza obrera. Las principales características de la empresa taylorista son: i) un alto nivel tecnológico; ii) la división científica y sistemática del trabajo; iii) procesos productivos mecanizados y estandarizados; iv) producción eficiente, en tiempos cortos y en serie; v) **mercancías a precios bajos y vi) aumentos salariales en función del rendimiento individual.**

La principal crítica que recibió el sistema de trabajo taylorista, es haber deshumanizado el trabajo. El trabajador es aislado de sus pares y es estimulado a concentrarse en su propio bienestar mediante aumentos salariales sujetos a su productividad individual. Se considera que el taylorismo busca neutralizar el fenómeno sindical, aislando el interés del trabajador mediante la satisfacción individual de sus necesidades económicas. Se pretende persuadir al obrero que su interés se satisface de mejor manera sin el movimiento colectivo.

Henry Ford, dueño de Ford Motor Company, implementó, al igual que todos los empresarios de su época, el modelo de producción taylorista. Pero Ford incorporó importantes modificaciones al sistema científico del trabajo. Sus adaptaciones pretendían potenciar la economía norteamericana mediante el concepto del trabajador-consumidor.

Ford, profundizó la producción en cadena por medio de tecnología de punta, aumentando el número de mercancías disponibles en el mercado. La baja de precios que produjo la mayor producción, hizo del automóvil un bien accesible a la clase media trabajadora. **Ford se aparta también del sistema taylorista al implantar un sistema de altas remuneraciones y de participación en los beneficios sujeto al rendimiento colectivo de sus trabajadores.** Las transformaciones de Ford pretenden dignificar la figura del trabajador. Los

obreros para Ford, eran los consumidores y agentes de la producción y por lo tanto, los pilares de la economía.

El éxito del modelo fordista descansaba en gran parte, en una buena remuneración. **Un buen salario en términos de costos, significó una reducción en los costos de producción por la retención de trabajadores experimentados y su menor rotación, y también un mayor rendimiento total por la motivación de trabajadores bien pagados. Pero sumado a este efecto, se encuentra el aumento de la demanda de sus propios automóviles por el mayor poder adquisitivo de sus trabajadores.** Incluso Ford incentivó esta demanda a través de créditos otorgados a sus obreros para la compra de autos Ford. Henry Ford trabajó para promover el bienestar económico de la clase trabajadora, que él consideraba ser el pilar del consumo norteamericano¹³⁴.

La visión fordista de la economía, proliferó con gran dinamismo en Estados Unidos. Se implementaron con gran éxito sus políticas industriales. Inspirados en la empresa fordista, muchas empresas norteamericanas comienzan a incorporar por libre iniciativa de empleadores y algunas veces por convenios colectivos, sistemas de participación en las utilidades.

I.2.2. El Council of Profit Sharing Industries y la participación voluntaria en las utilidades en EEUU

Estados Unidos no cuenta con normas legales imperativas que obliguen al empleador a participar en las utilidades a sus trabajadores. En un estudio hecho por el Senado de los Estados Unidos en 1939, para analizar el éxito económico-social de estos planes y la posibilidad de legislar sobre beneficios tributarios

¹³⁴ Historia de Forbes, Daniel Gross y los Editores de la Revista Forbes, [en lines] http://books.google.cl/books?id=DE37N99VioIC&pg=PA61&lpg=PA61&dq=participaci%C3%B3n+utilidades+Henry+ford&source=bl&ots=-QIAIJUHF&sig=Tn5QdlOXAD-YqH7xGYTxPHxRyjA&hl=es&ei=nXY2SurTlo7hlAFYtdnFCQ&sa=X&oi=book_result&ct=re

para su implementación, se concluye que era: *“irrazonable suponer que dicho sistema (participación en las utilidades) puede ser unificado, ya que no existe a este respecto una fórmula estereotipada que pueda ser aplicada de una manera uniforme al conjunto de la industria y del comercio de EE. UU.; pero, que todos los sistemas de participación en los beneficios realizados exitosamente se inspiran en algunos principios relativamente constantes.”*¹³⁵

La razones para no establecer un sistema legal obligatorio e uniforme a todos los empresarios, es el mismo que vimos en el caso Europeo, **la heterogeneidad de cada una de las condiciones de producción, trabajo y mercado que presentan las distintas empresas de una economía.** Los principios señalados por el estudio del Senado fueron formulados en la reunión de creación del “Council of Profit Sharing Industries” (Council), celebrada en Cleveland, Ohio entre 16 empresas norteamericanas que en ese momento participaban a sus trabajadores en las ganancias. **El Council es una asociación de empresas que voluntariamente participan a sus trabajadores en las utilidades a modo de complemento salarial.** Ha tenido gran éxito en difundir este sistema en los EEUU e incluso en otros países como Canada, Austria, Dinamarca, etc.

I.2.2.1 Los principios inspiradores de la participación en las utilidades en EEUU

Los fundamentos y principios sociales que inspiran la participación en las utilidades, están contenidos en la Declaración de Principios del Council of Profit Sharing Industries (Declaración). **De acuerdo a esta Declaración, el primer principio fundante es otorgar primacía al ser humano como factor esencial de la vida económica, estando la sociedad obligada a proveerle los medios para alcanzar su máximo desarrollo personal. Consideran que la participación en las utilidades es un medio eficaz para lograr la genuina**

[sult&resnum=9#PPPI.M1](#), [consulta 7 de julio de 2009].

¹³⁵ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 75

libertad del pueblo americano. Solo así, la clase trabajadora creería en la igualdad de oportunidades de realización que predica el mercado libre.

Este principio se encuentra contenido en el artículo 2 de la Declaración. El artículo 2 declara: *“El Consejo considera a la persona humana como el factor esencial de la vida económica. Una economía libre debe basarse en la libre oportunidad de cada uno de alcanzar su máximo desarrollo personal.”*¹³⁶

El segundo principio fundante que inspira el sistema de participación en las utilidades en EEUU es el de la **dignificación del trabajador en la economía como hombre libre. Tanto en su calidad de trabajador como de consumidor debe ser respetado por la sociedad como persona humana siendo el deber de la primera, ayudarlo a tener los medios para lograr su mayor desarrollo personal posible.** El hombre debe desarrollarse libremente debiendo la sociedad procurarle las oportunidades para hacerlo. **La sociedad debe garantizar la igualdad de oportunidades.** De esta manera, el artículo 3 de la Declaración establece: *“El Consejo sostiene que la participación en las utilidades constituye el medio más adecuado de proporcionar a los trabajadores la libre oportunidad de participar en las recompensas de su cooperación con el capital y con la dirección de la empresa.”*¹³⁷

El tercer fundamento de la participación en las utilidades es su cualidad de imperativo de justicia, que exige la responsabilidad social de los empleadores para la mantención de la economía libre, que todo norteamericano debe aportar a mantener. De esta manera el artículo 6 de la Declaración señala: *“El Consejo sostiene que una prosperidad estable solo se puede mantener a base de una relación equitativa entre precios, salarios y utilidades. Cree que si debe subsistir nuestra economía libre, la dirección de la empresa debe aceptar la responsabilidad de procurar que esta relación prevalezca.”*¹³⁸

¹³⁶ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 76

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 77

Por último, el cuarto fundamento que inspira el sistema de participación en las utilidades es el de la colaboración patronal-obrera. **El interés del trabajador en la suerte de su empresa mediante incentivos económicos, es considerado como un método eficaz para lograr mayor eficiencia en el trabajo.** Un estímulo condicionado a la ganancia total de la empresa, hace que el trabajador se sienta colaborador del empleador en el éxito de la industria. Tanto trabajo, como capital como empleador son fundamentales para la consecución del mismo objetivo, las ganancias. Es de esta manera que el artículo 4 de la Declaración dispone: *“la participación bien planeada es el mejor medio para fomentar la cooperación y la eficiencia del grupo.”*¹³⁹

Otro objetivo de la generación del espíritu de colaboración, es la superación del conflicto de clase entre obreros y patronos. Se creía que la participación en las ganancias podía inducir a los trabajadores a renunciar a los postulados de la dialéctica de lucha de clases, que instaba a estatizar los medios de producción. **Se concibe la participación en las utilidades como un método que pretende persuadir al trabajador sobre su real posibilidad de participar de los beneficios de la economía de libre mercado.** Es así, que el artículo 7 de la Declaración establece: *“El Consejo considera de importancia fundamental el verdadero espíritu de colaboración que engendra una sana participación en las utilidades. La única solución a la lucha obrero-patronal es la difusión de este espíritu. El Consejo está convencido, a través de la experiencia de sus miembros, que este acercamiento obtendrá en reciprocidad un gran rendimiento en el trabajo.”*¹⁴⁰

De los principios y fundamentos señalados queda claro que el sistema de participación en las utilidades de EEUU **se inspira en la búsqueda de la dignificación del trabajador mediante su involucramiento y colaboración**

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Ibid.

en la empresa a través de “*sumas especiales en efectivo o diferidas, basadas no solo en la eficiencia personal o de grupo, sino en la prosperidad del negocio como conjunto.*”¹⁴¹ Se busca que el empleador opere justamente y permita el ejercicio de la libertad y responsabilidad de sus trabajadores. **El sistema también aspira a pagar salarios suficientes, para que los trabajadores puedan desarrollar efectivamente sus posibilidades de realización en una sociedad democrática de economía de mercado. Solo de esta manera el obrero creería en la democracia liberal como un espacio que permite la libre realización de la personalidad.**

El Council también sostiene que la participación en los beneficios sería un método eficaz para recompensar equitativamente la cooperación entre trabajo, capital y dirección empresa, en su función conjunta de producción. De esta manera, la participación en las utilidades sería un método equitativo de relación entre el precio, el salario y la ganancia, ya que la participación del trabajador en las utilidades no se traspasaría al precio del producto, sino que repercutiría en una menor cuota de ganancia para el capital.

La declaración de principios del Council termina concluyendo que los esfuerzos por materializar los principios reseñados no tendrán éxito sin que se apoyen en el sincero deseo de “*justicia por parte de la dirección de la empresa y en la fe de la misma dirección en la importancia, en la dignidad y la responsabilidad de la persona humana.*”

I.2.2.2 La participación en las utilidades en el contexto de la democracia de economía libre norteamericana

El sistema de participación en las utilidades en EEUU pretende aumentar la remuneración del trabajador por razones de justicia, pero principalmente para

¹⁴¹ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 76

entregarle mayores medios que le permitan materializar sus oportunidades de realizarse material y espiritualmente. Se busca concretar el principio de la libertad e igualdad de oportunidades de cada ciudadano. Dentro de los principios que inspiran al Council no se incorporan ideas de corte colectivista, a diferencia de lo que ocurre con la participación integral en Alemania. **En EEUU la participación en las ganancias no aspira a democratizar la relación laboral ni la economía, sino que solo ha otorgar al trabajador considerado como individuo, los medios necesarios para mantenerse dignamente dentro de un sistema económico basado en la propiedad privada, la libertad de emprendimiento y la libertad de consumo.**

El Council parte de la base que la satisfacción de la mayor cantidad de necesidades personales es posible solo en la economía de mercado que exige del dinero, entendido como propiedad individual de cada ciudadano, para adquirir los bienes que permiten la realización material. Estas ideas se encuentran vertidas en las declaraciones de George Baldanzini, Director de la Organización del United Textile Workers of America, en la Quinta Reunión anual del Council, al defender la participación en las utilidades *“como principio fundamental para una mejor distribución de los frutos del sistema de la libre empresa...y como una oportunidad de traducir en términos positivos la reiterada afirmación de que el sistema de la libre empresa es capaz de proveer el más alto estándar de vida que cualquier otro sistema económico conocido hasta ahora; lo que solo puede hacerse si la industria acepta el principio de que el trabajador norteamericano no debe ser, para siempre, un mero ganasalarios, sino que también tiene derecho a participar en la tremenda capacidad de ganancias de la empresa norteamericana.”*¹⁴²

El Council rechaza explícitamente que la participación en las utilidades sea un principio del socialismo: ***“Compartir las utilidades es hacer a cada individuo***

¹⁴² JUAN LANDERRECHE OBREGÓN, Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Editorial Jus., México, 1956, pag. 93

*un capitalista. Exactamente lo opuesto al camino hacia el socialismo.*¹⁴³ En la Quinta Reunión del Council, uno de los dirigentes gremiales resumió alguno de los fundamentos de la participación en las ganancias, y la definió como: “...un principio fundamental para una mejor distribución de los frutos en un sistema de libre empresa... puede servir también como un arma potente en contra de la lucha contra el comunismo, lucha que los comunistas ganarán, al menos que nosotros, por el ejemplo y las obras, demostremos que nuestra sociedad, basada en la seguridad y la democracia, es preferible a un sistema que sólo ofrece seguridad...el trabajador no debe ser un mero gana-salarios, sino que también debe tener derecho a participar en las tremendas ganancias de las empresas.”¹⁴⁴

El Council rechaza la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, ya que considera que la gestión es una función exclusiva de la gerencia (vender, planear, anunciar, etc.). Aún así, el Council rescata el interés del trabajador en el funcionamiento de la planta, porque su mala opinión sobre el funcionamiento de la empresa delata que, o no se ha hecho una labor adecuada en las relaciones entre el obrero y la dirección empresarial o que efectivamente hay un problema de dirección.

El Council aconseja a la gerencia escuchar a sus trabajadores, dada la condición de personas en la industria de estos últimos. El trabajador debe ser informado acerca de la marcha de la empresa para que se sienta libre, y en consecuencia, responsable del éxito de ésta. Pero, el Council descarta entregarles poder en la dirección de las funciones claves de la gerencia.

El modelo norteamericano ha sido criticado, principalmente por el movimiento sindical, por su aspiración a reducir el conflicto laboral a un problema de remuneraciones. Como vimos arriba, la empresa norteamericana del siglo XX, inspirada en el modelo de producción taylorista, es una comunidad de trabajo

¹⁴³ Op. Cit, JUAN LANDARRECHE OBREGON, pag. 82

¹⁴⁴ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 83

en el que todas las personas que la constituyen tienen un único y común interés, la productividad. Esta verdadera ideología económica ha aportado a la disminución del poder del movimiento sindical y por la misma.

Según el sindicalismo, el perjuicio radicaría en que se excluyen artificialmente del marco de la actividad negociadora del sindicato, innumerables conflictos laborales inherentes al trabajo subordinado que superan los netamente salariales. Las necesidades del trabajador como ser humano dentro del ámbito de la empresa, exceden las meramente remuneracionales. El trabajador debe recibir otros beneficios que son tan esenciales para él como su salario. Reducido así el conflicto patrono-trabajador, la participación en las ganancias también deja al sindicato sin posibilidades de negociar aumentos salariales debido a la promesa de alzas condicionadas a utilidades. Seguiremos desarrollando esta crítica más abajo.

El Council declara que la participación en las utilidades a los trabajadores, no significa que se los participe en las pérdidas. También considera que los planes de participación no pueden ser uniformes sino que elaborados a la medida de cada industria, de acuerdo a sus condiciones y necesidades concretas. Pero igual describe tres categorías de planes de participación vigentes en las empresas norteamericanas de mediados de siglo XX: i) Planes de pago inmediato; ii) Planes de pago diferido y iii) Planes combinados. Analizaremos cada una de estas propuestas abajo.

II. CONCEPTO, CLASIFICACIONES Y NATURALEZA DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA

II.1. Concepto jurídico de la participación en las utilidades

El concepto de participación en las utilidades ha sido ampliamente desarrollado por la doctrina jurídica. Las definiciones más acabadas reúnen los elementos que la configuran legalmente en el derecho nacional y comparado. Analizaremos sucintamente los conceptos de mayor influencia en la doctrina desarrollados durante la vida de esta institución.

II.1.1 Evolución histórica del concepto

Los primeros conceptos sobre participación en las utilidades surgen en Europa durante la primera mitad del siglo XX y están determinados por la forma en que se implementa el sistema en sus inicios, **como una convención libre entre empleadores y trabajadores o establecida facultativamente por el empleador, que excluía la participación en las pérdidas.** Es así que Charles Robert la define: *“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 deudas.”*¹⁴⁵

En la misma línea, Guillermo Garbarini acepta la formulación de Charles Robert incorporando un nuevo elemento a la definición; la posibilidad de participar en las ganancias a los trabajadores mediante su participación en la propiedad de la empresa. *“La participación en los beneficios (latu sensu) es una libre convención expresa o tácita por la que el patrón da a sus obreros, aparte del salario normal, una participación en las utilidades sin 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 del capital, pero con características semejantes (sociedades anónimas con participación obrera).”*¹⁴⁶

¹⁴⁵ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 9

¹⁴⁶ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 10

Esta definición describe las tres formas en que se presentaba la institución a mediados del siglo XX en Europa.

Para concluir el análisis del concepto de participación en esta época, vale la pena reproducir la definición elaborada en el Congreso de París de 1889. *“La convención libremente consentida, en virtud del cual el obrero o empleado recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad ya a los principios esenciales del derecho positivo.”*¹⁴⁷ Esta definición, que antecede e inspira a las de Charles Robert y Guillermo Garbarini, contiene el carácter sustantivo que inspira la aplicación de la participación en las ganancias. Tanto la justicia como principios propios del derecho, fundamentan la creación de esta institución.

Estas definiciones sirven para hacer enumeración básica de los elementos que determinan el concepto de participación en las utilidades en la Europa de la primera mitad del siglo XX: **i) se concibe como un complemento salarial condicionado a la generación de utilidades, manteniéndose en todo momento la remuneración fija; ii) excluye la participación de los trabajadores en las pérdidas y iii) se aplica en cada empresa por el libre acuerdo expreso o tácito entre trabajador y empleador o por decisión unilateral del segundo.** Este último factor desaparecerá de las definiciones que se sucedan, ya que varias legislaciones, particularmente las latinoamericanas, imponen obligatoriamente la participación en las utilidades como complemento salarial. Los primeros dos elementos analizados se mantendrán invariables.

La segunda etapa de conceptualización (segunda mitad del siglo XX), se caracteriza por definiciones más descriptivas, que incorporan la obligatoriedad de la institución a las empresas. Narasimhan define la participación en las ganancias como: *“Todo procedimiento que asigne a la totalidad o a la mayoría de los trabajadores fijos, además del salario o sueldo normal, una retribución*

¹⁴⁷ Ibid.

*especial, cuyo pago puede ser directo o diferido, y cuya cuantía depende de la prosperidad de la empresa.*¹⁴⁸ **Narasimhan considera que la participación puede presentarse como una obligación legal. Pero para el autor, la obligatoriedad no significaba necesariamente una generalización rígida de la participación en las ganancias, ya que su fijación podía ser flexible, es decir, no requería estar fijada normativamente a priori.** Narasimhan propone que una autoridad independiente, al momento de generarse la obligación legal de participar, tuviera la potestad de establecer la cuota de utilidades a repartir entre los trabajadores de las empresas.¹⁴⁹ Una fijación flexible de estas características se haría cargo de la diversidad de condiciones de las empresas nacionales.

Francisco Muro de Nadal aporta un elemento diferenciador al concepto. Define la participación en las utilidades como: *“Todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye entre todos o una parte de los trabajadores de una empresa un porcentaje de las utilidades obtenida por la misma, en adición al salario normal que corresponde a su ocupación y especialidad.”*¹⁵⁰ Esta definición permite distinguir entre la bonificación por rendimiento individual o prima y la bonificación colectiva relacionada con las utilidades totales de la empresa. **Este concepto le otorga aún mayor independencia a la participación en las utilidades, ya que a partir de ahora no solo se distingue del salario fijo, sino que como complemento salarial, pasa a ser autónomo. La participación en las utilidades es un complemento salarial colectivo, distinto de los complementos salariales sujetos a rendimiento individual.**

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ La determinación por autoridad, es propio de la realidad india. Los tribunales indios han obligado a los empresarios a pagar gratificaciones a sus trabajadores estableciendo el sistema de reparto. La controversia radica en que los tribunales no aplicaban una ley para imponer al empleador esta obligación, ya que no existía, sino que se basaban en la justicia y la equidad. Los tribunales calificaban una situación de hecho que consistía en si el aporte efectivo de los trabajadores y los beneficios que le otorgaban a la empresa eran o no, pagados de manera equitativa. El *“hecho de que los beneficios obtenidos por la empresa son fruto del esfuerzo conjunto de los trabajadores y de la dirección de las empresas, debiendo por tanto ser repartidos entre ambos.”* Ibid.

¹⁵⁰ Op Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 11

La última definición que caracteriza esta segunda etapa de conceptualización, es la esbozada por Bry. De acuerdo a este autor la participación en las utilidades es: *“Una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario normal, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción.”*¹⁵¹ La definición de Bry viene a reflejar una larga discusión doctrinaria sobre la naturaleza jurídica de la participación en las utilidades. La pregunta que resuelve esta definición, es si efectivamente la participación como sistema de remuneración implica desnaturalizar el contrato de trabajo transformándolo en uno de sociedad, o si se mantiene intacto el contrato de trabajo con su distintivo esencial, la subordinación, quedando así la participación en las utilidades solo como un complemento salarial. **Se desprende claramente del concepto de Bry, que la participación en las utilidades como remuneración adicional al salario base tiene su causa en la colaboración del trabajador a la generación de ganancias, y no en su calidad de asociado del empleador.** Estudiaremos esta polémica al repasar las principales teorías que ahondan en la naturaleza jurídica de la participación en las utilidades.

Las principales elementos que incorpora esta segunda corriente de definición son: **i) su posible obligatoriedad a nivel legal; ii) su independencia de otro tipo de estímulos no relacionados con el reparto al colectivo de parte de las utilidades; iii) el sistema de reparto no puede modificarse unilateralmente por parte del empleador; iv) la percibe el trabajador no en su calidad de asociado sino como un colaborador del empleador y v) la participación en los beneficios concurre pero no sustituye el salario base que tiene como causa el contrato de trabajo.**

II.1.2 Concepto para la doctrina actual

¹⁵¹ Ibid.

En la actualidad la doctrina laboral recoge la mayoría de los criterios vertidos por sus antecesores. Los laboristas clasifican el salario en dos grandes grupos, que componen la denominada estructura salarial. Tal como se vio arriba, el salario en su sentido estrictamente jurídico contractual es la contraprestación en dinero o en especie que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso. La estructura salarial vendría a ser *“el sistema integrado que fija y ordena las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios por cuenta y bajo dependencia ajena, que estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el trabajo efectivo y los períodos de descanso computables como de trabajo.”*¹⁵²

Los complementos salariales no son más que *“percepciones que se adicionan al salario base en atención a la concurrencia de determinadas circunstancias...”*¹⁵³. Es importante notar que los complementos salariales se deben a la causa jurídica propia de todo salario, la puesta a disposición del trabajador al empleador en virtud de un contrato de trabajo. **El factor que distingue a los complementos salariales del salario base, es una causa adicional que debe concurrir para que se devenguen. Esta condición, a su vez, determina el especial tratamiento jurídico que se le otorga a cada complemento salarial en particular**¹⁵⁴.

En la actualidad, parte de la doctrina ha llegado a fundamentar que la distinción entre salario fijo y los complementos salariales, se basa en la dualidad de intereses propia de la relación jurídico-laboral. *“El trabajador tenderá a valorar su presencia, la puesta a disposición de su persona misma, en el puesto de trabajo. El empleador naturalmente tenderá a hacer coincidir al*

¹⁵² JOSE VIDA SORIA, JOSÉ LUIS MONEREO PEREZ Y CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Comares, Granada, 2005, pag. 510

¹⁵³ Op. Cit., ALFREDO MONTOYA MELGAR, pag. 374

¹⁵⁴ Op. Cit., JOSE VIDA SORIA, JOSÉ LUIS MONEREO PEREZ Y CRISTOBAL MOLINA

*máximo el salario con el rendimiento real (medido económicamente) del trabajo que recibe; y ello en cualquier momento de la relación laboral.*¹⁵⁵ De acuerdo a esta tesis, el interés del trabajador sería la retribución fija por su puesta a disposición, de rendimiento inespecífico, y por otra parte estaría el interés del empleador que intenta hacer coincidir el efectivo rendimiento del trabajador con la cuantía real global y definitiva, con que paga al trabajador.

De la clasificación de los complementos salariales que revisamos en el capítulo anterior (vinculados a la persona, al trabajo y a la situación o resultados de la empresa) nos interesa el complemento salarial condicionado a los resultados de la empresa, ya que en esta categoría se encuentra la participación en las utilidades.

El laboralista español Alejandro Montoya Melgar define: *“la participación en los beneficios es una posible partida retributiva con la que se pretende, conectando el salario con el beneficio patronal, el interesamiento del trabajador en el rendimiento de la empresa.”*¹⁵⁶ Esta definición agrega uno de los fundamentos de la participación en las utilidades, que es el de considerarlo un incentivo económico.

Otro sector de la doctrina española hace hincapié en las virtudes de la participación en los beneficios, abrogando incluso por la participación en la propiedad mediante acciones (stock options). La participación en las utilidades sería un modo flexible de remuneración, que permite adaptar el salario a la evolución (positiva o negativa) de la empresa, otorgándole mayor competitividad y productividad¹⁵⁷.

La doctrina nacional ha elaborado tres categorías que conforman la estructura

NAVARRETE, pag. 512

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ Op. Cit., ALFREDO MONTOYA MELGAR, pag. 380

salarial. La estructura salarial estaría compuesta por la remuneración fija o sueldo base (que corresponde a la definición de salario base de la doctrina comparada), por la remuneración variable y por la remuneración esporádica. La remuneración variable y la remuneración esporádica, son dos categorías salariales distintas, pero relacionadas por el hecho de que su percepción está condicionada a la ocurrencia de causas específicas, adicionales a la puesta a disposición del contrato de trabajo.

La remuneración esporádica *“es aquel estipendio que se otorga con motivo de la celebración de ciertos acontecimientos (aguinaldo de Fiestas Patrias, Navidad, de aniversario de la empresa, etc.); en situaciones de emergencia (gratificaciones extraordinarias); o con motivo de determinados supuestos que configura el trabajador (asignación de vacaciones, de nupcialidad, de escolaridad, etc.).”*¹⁵⁸ Por su lado, la remuneración variable es aquella *“cuyo pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible. Así el sobresueldo supone que haya debido trabajarse horas extraordinarias; la participación y las gratificaciones no garantizadas contractualmente suponen la obtención de determinados niveles de utilidad por la empresa; la comisión pura y simple supone la celebración de actos o contratos por la empresa con la colaboración del trabajador.”*¹⁵⁹

En la definición de remuneración variable se encuentra comprendido el concepto de participación en las utilidades. Como se verá en el capítulo siguiente, la legislación chilena ocupa los conceptos de participación en las utilidades y gratificaciones como formas de expresar el mismo concepto de complemento salarial condicionado a la obtención de ganancias líquidas. La principal diferencia entre ambas, radica en que **la gratificación es una forma de participar en las utilidades, obligatoria para el empleador.** En el capítulo

¹⁵⁸ PATRICIO NOVOA Y WILLIAM THAYER, Manual de Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Jurídica, Santiago, 2002, pag. 319

¹⁵⁹ Ibid.

que sigue pretendo demostrar como las gratificaciones no otorgan una respuesta satisfactoria a los principios que fundamentan la institución de la participación en las utilidades¹⁶⁰.

En síntesis, los elementos más significativos del concepto jurídico de participación en las utilidades, que se han desarrollado durante su historia y que se encuentran vigentes en la doctrina, son:

- **Es un complemento salarial eventual, condicionado a existencia de utilidades en el respectivo ejercicio.**
- **No reemplaza al salario fijo, sino que se agrega a éste como un complemento. De la misma manera, tampoco puede reemplazar a las prestaciones de seguridad social.** En palabras de Juan Landerreche Obregón: *“la participación en las utilidades es una forma de remuneración complementaria, porque no tiende, ni puede tender a substituir al salario ni las prestaciones sociales ordinarias, sino a completar aquel y estas a fin de hacer más amplia y equitativa la remuneración.”*¹⁶¹
- **Nunca implica participación en las pérdidas.**
- **Puede establecerse convencionalmente o legalmente, es decir, en forma facultativa por parte del empleador o mediando acuerdo con sus trabajadores, o imperativamente mediante normas de orden público.**
- **Es otorgada en razón de la colaboración del trabajador como subordinado de la relación laboral contractual, y no como asociado en virtud de un contrato de sociedad.**

¹⁶⁰ Generalmente en el derecho comparado las gratificaciones corresponden a prestaciones que no tienen una naturaleza salarial, ya que no compensan específicamente las labores del trabajador. Así, Alfredo Montoya Melgar define gratificaciones como *“cantidades libremente cedidas por el empresario, sin mediar pacto previo con los trabajadores... Su naturaleza extrasalarial es evidente desde el punto de vista jurídico-positivo, pese a que, más que puras liberalidades del empresario, las donaciones constituyan donaciones remuneratorias, en cuanto que se conceden no por puro animus donandi, sino para compensar servicios prestados por el donatario... En definitiva, ni la gratificación es exigible jurídicamente ni su supresión puede motivar reclamación alguna del trabajador, incluso si su percepción es repetida...”* Op. Cit, ALFREDO MONTOYA MELGAR, pag. 382

¹⁶¹ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag 20

- **Es un complemento salarial distinto y autónomo de las primas o comisiones.** La circunstancia cualificante para que se devenguen las primas es el rendimiento individual del trabajador, generalmente medido por tareas realizadas en un tiempo determinado o por las operaciones o negocios en que hubiere intervenido. La participación en las utilidades, por su lado, se devenga por la colaboración del colectivo de trabajadores de una empresa en la generación de ganancias.
- **Es un valioso instrumento de incentivo económico para el colectivo de los trabajadores.**
- Es un método de remuneración que puede beneficiar al patrón, porque le permite remunerar de manera flexible, sujetando el “coste del factor trabajo” al rendimiento colectivo de sus trabajadores.

II.2. Clasificaciones

Existen dos grandes clasificaciones para la participación en las utilidades: aquella que distingue entre la participación legalmente obligatoria y las voluntarias; y aquella que distingue entre sus distintas formas de pago.

II.2.1. Participación obligatoria y voluntaria

II.2.1.1. Participación obligatoria

La participación obligatoria es aquella impuesta por disposición legal. La implementación obligatoria de la participación en las utilidades **se rechaza principalmente porque la diversidad de condiciones de cada empresa hace impracticable establecer un método general sin generar consecuencias perjudiciales.** Los principales perjuicios recogidos por la doctrina son las siguientes:

- **Entrañan diferencias injustas en materia de sueldos entre trabajadores**

que realizan la misma función, pero en empresas distintas. Esta crítica se analizará con mayor profundidad en el acápite que revisa las objeciones del movimiento obrero a la participación en las utilidades.

- De establecerse la participación obligatoria de manera general e indiscriminada, producirá un efecto injusto entre las mismas empresas, ya que la relación entre un mayor trabajo y una mayor utilidad no se produce necesariamente en términos globales. Muchas veces en empresas que requieren de igual trabajo, no se obtienen las mismas ganancias. El mayor trabajo en una de estas empresas puede retribuirse de peor manera que el mismo trabajo realizado con menor intensidad en otra empresa, ya que esta última puede generar mayores utilidades por razones distintas al rendimiento del trabajo. En palabras de Cabanellas: *“Esa injusticia es grave si se tiene que la relación de hecho a efecto (trabajo a utilidad) no existe; por cuanto precisamente en ciertas empresas en que la actividad laboral es mayor, los beneficios pueden ser muy inferiores, y en otras, de tarea laboral más reducida, como ocurre en las entidades comerciales, los beneficios son mayores.”*¹⁶²

- **La participación en las utilidades puede producir aumentos en los precios de los productos, debido a que el capitalista traspasa el aumento de la remuneración obrera al precio de las mercancías para mantener su cuota de ganancia intacta. El alza de precios también se puede generar por la colusión entre trabajadores y empleadores, para que las mayores ganancias se generen a costa del alza de precios.** En este caso, la explotación es de trabajador y empleador en contra del consumidor.

- **Si toda empresa se ve forzada a participar a sus trabajadores en las ganancias de manera periódica, se frustra la aspiración empresarial y nacional de capitalizar un porcentaje de las utilidades.** La única forma de capitalización es mediante la inversión de parte de los beneficios obtenidos por el capital, en la creación de nuevas industrias o en la ampliación de las ya existentes. **Limitar la expansión empresarial le resta dinamismo a la economía, estancando el crecimiento nacional.**

¹⁶² Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 89

- **Si la participación en las utilidades impide al empresario acumular las reservas de excedentes necesarias para enfrentar los ejercicios comerciales que arrojen pérdidas, la institución puede perjudicar a la empresa en su conjunto.**
- **Las empresas nuevas que casi no arrojan excedentes, ven seriamente amenazada su existencia. Son desplazadas del mercado porque no son atractivas para un inversionista.**

Analizaremos más a fondo la refutación a estas objeciones, en un apartado dedicado a las críticas contra la participación en las utilidades.

Pero en términos generales, parte de la doctrina, especialmente la de países latinoamericanos que tienen sistemas de participación en las utilidades obligatorios, defienden la razonabilidad y justicia de imponer jurídicamente esta institución. Principalmente, la obligatoriedad de esta institución se ha defendido argumentando que los propósitos de la participación no se frustran por las diferencias coyunturales no incorporadas en el supuesto de la norma. **La regulación de la participación en las ganancias permite generalizar elementos relevantes aplicables a toda industria, logrando así los fines que se propone como institución.**

Las bases comunes ocupadas por el derecho comparado para establecer sistemas de participación en las utilidades obligatorios para empresas nacionales, no obstante sus diferencias, han permitido obtener resultados equitativos. Dado que la participación en las ganancias pretende generar remuneraciones equitativas entre el capital y el trabajo, el desafío de su imposición obligatoria es encontrar una relación entre factores comunes a toda empresa, que permita fijar una cuota de participación general que evite resultados abiertamente desiguales.

Por ejemplo, dos empresas que explotan edificios de estacionamiento en el

mismo lugar de la ciudad, una arrienda el edificio y la otra es propietaria de su edificio. Teniendo ambas empresas la misma cantidad de trabajadores, el mismo personal directivo, la misma contabilidad, la empresa que arrienda recibirá mucho menores utilidades que la empresa propietaria del edificio de estacionamiento, porque la primera tendrá que deducir de sus ingresos el arrendamiento del edificio. Si se aplica un porcentaje fijo y común de participación en las ganancias a ambas empresas, se producen resultados excesivamente desiguales¹⁶³.

La proporción o porcentaje en que se reparte la utilidad *“debe relacionarse con el capital invertido y con el trabajo desarrollado para obtenerla...”*¹⁶⁴ La distribución de las ganancias se debe hacer en la misma proporción en la que obreros y capital concurren a generar utilidades, y como ambos factores de producción pueden estimarse pecuniariamente, es posible hacer un cálculo aproximado de su aporte a las ganancias de la empresa. En palabras de Juan Landerreche Obregón: *“para distribuir proporcionalmente entre capitalistas y trabajadores las utilidades obtenidas en un ejercicio determinado, debe partirse de la proporción entre el capital de la empresa y el monto total de los salarios pagados por ésta, o sea, de la misma proporción en que capitalistas y trabajadores concurren a obtener la utilidad.”*¹⁶⁵

En conclusión, los elementos relevantes comunes en toda empresa para establecer una cuota fija, general y obligatoria de participación, que impiden resultados excesivamente desiguales entre las empresas obligadas, son el monto del capital y el monto de los salarios anuales, como índices del capital y el trabajo que intervienen en la generación de utilidades.¹⁶⁶

Sin perjuicio de estas conclusiones, los defensores de la obligatoriedad de la

¹⁶³ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 158

¹⁶⁴ Ibid

¹⁶⁵ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 160

¹⁶⁶ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 215

participación en las ganancias, reconocen que la generalización de la institución produce desigualdades entre las remuneraciones de trabajadores de distintas empresas con iguales o parecidas funciones. También asumen que su aplicación impacta de manera disímil a las empresas obligadas a participar en las utilidades, perjudicando a unas más que a otras, por razones distintas que el rendimiento de su mano de obra. Abajo profundizaremos en los distintos argumentos que se han esgrimido para justificar estas asimetrías.

II.2.1.2. Participación voluntaria

La participación voluntaria es defendida por el Council y por varios países europeos como se vio arriba, incluso en la actualidad. La participación en las ganancias voluntaria, es aquella cuya implementación es facultativa para el empleador o convenida mediante acuerdo con sus trabajadores. **Los defensores de la participación voluntaria creen que la diversidad de condiciones en que se encuentran las empresas, exige que los mecanismos de distribución sean implementados y determinados por cada industria facultativamente. Lo correcto sería generar planes a la medida de cada empresa, modalidad que es incompatible con un sistema de participación en las utilidades obligatorio, general y de cuota fija.**

Los argumentos más recurrentes para apoyar esta modalidad son las injusticias que produce la obligatoriedad de un sistema general de participación, principalmente en la desigualdad de los salario y de los perjuicios empresariales. Estas razones ya fueron desarrolladas arriba.

Otro argumento es de carácter económico. Se rechaza la participación obligatoria y se abroga por la voluntaria, debido a que la primera desincentiva a los capitalistas a invertir en nuevas empresas o en desarrollar las ya existentes. Dado que el capitalista solo obtiene ganancia de las utilidades que arroja la empresa en que invierte, siempre asume el riesgo de no obtener un rédito de su

inversión. **La participación en las utilidades para los trabajadores inhibe la inversión de los capitalistas al ver disminuidas las expectativas de retorno, generando un impacto adverso en el dinamismo de la economía.** El capitalista no asume el riesgo por los bajos dividendos.

Los que abrogan porque la participación en las utilidades sea voluntaria, consideran que el Estado no debe imponer un sistema general de participación, sino solo limitarse a estimular su implementación en las empresas nacionales. Un ejemplo recurrente es el incentivo mediante estímulos fiscales¹⁶⁷.

Reconociendo la necesidad de incentivar las relaciones de colaboración entre el capital y el trabajo, Julio Cesar Alonso llama a que el sistema de participación en las utilidades sea facultativo. El autor considera que la participación general y obligatoria atenta contra la necesaria confianza que una economía le debe brindar al inversionista. **De acuerdo al autor, los dividendos del capital son un legítimo y necesario premio, que se les entrega a los inversionistas por haber confiado en una empresa. Esta confianza es esencial para el desarrollo de una economía libre.** Julio Cesar Alonso cita a Baruzi para graficar su idea: *“La confianza ha de ser la base del nuevo edificio. Ninguna Constitución por bien establecida que esté, podrá subsistir si los hombre cuyas relaciones regula, no tienen entre si un mínimun de confianza. Para que esta flor rara pueda volver a florecer, para que nazca la confianza reciproca, es menester que uno comience y conceda el primero su confianza. Ahora bien, hacerlo es exponerse voluntariamente al peligro de ser engañado; esto pide algún valor.”*¹⁶⁸

II.2.2. Participación de acuerdo a su forma de pago

Como señalamos arriba, los métodos más usados de pago de la participación en

¹⁶⁷ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 153

¹⁶⁸ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 154

los beneficios a los trabajadores se pueden clasificar en tres categorías: i) el pago inmediato; ii) el pago diferido y iii) los pagos combinados.

*“Planes de pago inmediato: Conforme a estos planes la participación se paga a los trabajadores en efectivo al final de cada ejercicio en que haya habido utilidades.”*¹⁶⁹ Estas formas de pago se caracterizan porque el porcentaje de las utilidades líquidas distribuidas entre los trabajadores, se paga en dinero efectivo a cada uno. La percepción es en efectivo y en plazos regulares, en la misma forma y época que los accionistas de la empresa perciben sus dividendos (generalmente una vez al año, al término del giro comercial).

El monto de pago que le corresponde a un trabajador se determina en general, en función a su salario anual, su antigüedad, su eficiencia, sus cargas familiares, etc. Los factores más comunes son el monto del salario anual de cada trabajador y su antigüedad. Se cree que el salario total de cada trabajador refleja satisfactoriamente su aporte productivo, y que la antigüedad refleja el trabajo acumulado, y en consecuencia, un trabajo más productivo por la lealtad, experiencia y estabilidad. **Estos dos elementos satisfacen de mejor manera el ideal de que el pago de la participación a cada trabajador refleje estimativamente su real aporte a la generación de las utilidades. A mayor salario anual y antigüedad del trabajador, mayor es su aporte a la producción y por lo mismo, mayor es su cuota al momento de participar en las utilidades con los otros obreros.**

Los planes de pago diferido *“se caracterizan porque las participaciones que corresponden a los trabajadores se acumulan en fondos (trust) que suele manejar la empresa con intervención de estos, y que se destinan al pago de retiros, pensiones, y otras prestaciones análogas”*¹⁷⁰. El método del pago diferido consiste en que la parte de las ganancias con que se remunera

¹⁶⁹ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 85

¹⁷⁰ Ibid.

adicionalmente a los trabajadores se deposita en un fondo de ahorro obrero que generalmente gana en interés. Los fondos pueden retirarse por causas específicas predeterminadas, como pensiones de retiro, construcción de vivienda social, gastos sindicales, al generarse un excedente de ahorro, etc.

Los planes combinados se caracterizan porque *“una parte de la participación que toca a los trabajadores se les paga en efectivo, al final de cada ejercicio; y la parte restante, se acumula en fondos (trust) para pagos diferidos.”*¹⁷¹ Es un sistema mixto, o sea, un sistema intermedio entre los dos planes analizados arriba. Un porcentaje de la participación en las utilidades de los trabajadores se reparte en dinero efectivo entre estos, al final del ejercicio, y otra parte se deposita en fondos de ahorro obrero para ser retirados al acaecer eventualidades específicas.

II.3. Naturaleza jurídica de la participación en las utilidades

La principal discusión sobre la naturaleza jurídica de la participación en las utilidades, que la ha acompañado durante su desarrollo histórico, gira en torno a si la participación en las utilidades desnaturaliza el contrato de trabajo por cuenta ajena, reemplazándolo por un contrato de sociedad.

Como dijimos arriba, el salario tiene su causa en el vínculo de subordinación jurídica del trabajador por cuenta ajena con su empleador. Para justificar jurídicamente el vínculo de subordinación, el derecho crea una ficción legal consistente en que el trabajador entrega “ab initio” la propiedad y la utilidad de su trabajo al empleador. La ficción presupone que el trabajador acepta el extrañamiento de su propiedad por el pago del salario.

Quienes plantean que la participación en las utilidades implicaría reemplazar el contrato de trabajo por una relación jurídica de asociación,

¹⁷¹ Ibid.

concluyen que la participación termina con la retribución fija y periódica del salario. Según esta posición, el salario se estaría reemplazando por una remuneración sujeta a los beneficios de la obra común empresa, retribución propia del contrato de sociedad. **El peligro radica en que de aplicarse cabalmente el criterio de asociación, el trabajador debería también participar en los riesgos de la empresa, o sea, se expone no solo a perder su salario sino también a asumir las pérdidas del giro.**

Al entender de la mayor parte de la doctrina, la confusión radica en creer que el obrero participa de los beneficios de la empresa en categoría de asociado, y no de colaborador. Los que creen en la asociación generada por la participación en las utilidades, parten del presupuesto que el contrato de trabajo, o se reemplaza por el de sociedad, o se confunde con el contrato de sociedad. La polémica se origina a partir de una particular tesis de fundamentación jurídica del derecho a participar en las utilidades propuesta y desarrollada por Chatelain y Valverde. Ellos identifican el contrato de trabajo con el de sociedad.

Para fundamentar su tesis, Chatelain parte definiendo la empresa en su faceta económica. Lo relevante de este concepto, para el análisis de la naturaleza de la participación en las ganancias, es que la empresa es un grupo complejo de factores que responden a cierta unidad de personas y medios materiales e inmateriales determinados por un fin común. Es el aspecto humano el que ocupa Chatelain para justificar el carácter asociativo de trabajadores y patronos en la empresa. **La empresa es, “ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos; unión, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinamiento de actos simultáneos y sucesivos a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina, para mantener la coordinación y subordinación necesarias al éxito de la obra común, tal es la empresa**

industrial.”¹⁷²

Conceptualizada así la empresa, Chatelain concluye que la coordinación de labores para un fin común vincula al trabajador y al patrón mediante un contrato de sociedad. Para Chatelain los elementos definidores del contrato de sociedad son dos: la obra común, a la que cada parte aporta algo y la repartición de los beneficios que se derivan la obra común. Respecto del primer elemento, Chatelain afirma que en el trabajo de empresa hay manifiestamente una labor común a la que colaboran, en sus respectivas maneras, tanto obreros como empleadores. *“Uno (patrón) aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador...su capital. Otros (trabajadores) no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo.”*¹⁷³

El segundo elemento del contrato de sociedad (repartición de los beneficios de la obra común), se concreta en la empresa mediante los beneficios propios de la industria, es decir, aquellos que se obtienen de deducir de la venta de las mercancías producidas, todos los gastos de producción.

Ahora, la teoría de Chatelain no produce las consecuencias más combatidas por la doctrina: la participación en las pérdidas y la desaparición del derecho a salario fijo. El mismo Chatelain explica que el obrero siempre tendrá derecho a recibir su remuneración fija, ya que este nuevo contrato de sociedad mantiene la ficción legal de apropiación propia del contrato de trabajo: *“lo que ocurre es que los trabajadores venden al patrono, desde que se inicia el proceso de producción, la parte que les corresponde en la propiedad de los productos elaborados, pacto que en nada se opone a la idea de sociedad...”*¹⁷⁴

A su vez, Chatelain afirma que la ficción legal de apropiación patronal no se opone a la idea de sociedad y, por lo mismo, permite pactar un

¹⁷² Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 38

¹⁷³ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 39

¹⁷⁴ Ibid.

complemento a la remuneración fija que es la participación en las utilidades. Como consecuencia de esto, el trabajador no ve su remuneración fija afectada por los riesgos propios de la empresa, como las pérdidas. Pero aún así, el trabajador está expuesto a otro tipo de riesgos, propios de un contrato de carácter asociativo en la labor empresarial. Al igual que cualquier otro contrato de sociedad el trabajador no tiene asegurado su salario. Los ejemplos que señala Chatelain son el riesgo de despido o las reducciones de salarios que ocurren cuando la empresa arroja malos resultados.

La teoría de la desnaturalización del contrato de trabajo por el de sociedad al participar a los trabajadores en las ganancias, con las consecuencias de participar en las pérdidas a los obreros y la anulación de su salario fijo, ha sido superada por la mayor parte de la doctrina laboral.

Bry es el primero en refutar esta tesis, al negar que la participación en las utilidades tuviera como consecuencia el reemplazo del contrato de trabajo por el contrato de sociedad o que este se le agregara al primero. **El primer problema que abordó Bry fue si la participación en las ganancias era solo una especie de sobresueldo que se agregaba al sueldo fijo, o si terminaba directamente con el trabajo asalariado.**

Definiendo la participación en las utilidades como un complemento al sueldo, Bry sostiene que el contrato de trabajo se mantiene en su totalidad cuando se participa a los trabajadores en las ganancias. **La participación es un complemento al salario que tiene una naturaleza aleatoria y, por lo mismo, distinta al salario.** La primera es eminentemente azarosa sujeta a la prosperidad de la empresa, que depende de circunstancias que escapan al control del trabajador (entorno económico, la habilidad del empresario, etc). En cambio el sueldo tiene una naturaleza fija y segura, el contrato de trabajo.

El salario fijo se paga cualquiera sean las circunstancias y la participación en

las utilidades es una forma de remuneración que se agrega al salario como una percepción más cuando existen ganancias en el ejercicio. Maurice Dobb al explicar la naturaleza de la participación, expresa: *“La participación en las utilidades no parece ser más que un sistema adicional de bonificación al pago de salarios, esto es, una bonificación colectiva calculada, no de acuerdo a los resultados logrados, sino según el resultado financiero de la empresa.”*¹⁷⁵ **De esta explicación no solo se rescata la idea de que la participación en las utilidades es un complemento salarial eventual que se agrega a un salario fijo y periódico, sino también su carácter de aumento salarial de carácter colectivo, fruto del trabajo del conjunto de los trabajadores. La condición para su percepción es independiente al resultado del trabajo individual, ya que se debe al éxito de todo la empresa.**

Una vez descartada la controversia de si la participación en las utilidades significa el término del trabajo asalariado, **la discusión doctrinaria discurre sobre cómo esta institución altera la naturaleza del contrato de trabajo.** Este debate surge por la relación del trabajo asalariado con participación en las ganancias y la figura del socio industrial.

La doctrina predominante entiende que la relación de subordinación del trabajador con su empleador, característica esencial del contrato de trabajo, distingue totalmente el trabajo asalariado del realizado por un socio industrial en virtud de un contrato de sociedad.

El contrato de sociedad, por su lado, se distingue del contrato de trabajo por un elemento de la esencia del primero, la “*affectio societatis*”, que es contradictoria con el carácter distintivo del contrato de trabajo, la subordinación. La *affectio societatis* es el ánimo para crear una sociedad, con los beneficios y pérdidas que puede conllevar la obra común, **partiendo de la base que los contratantes concurren en igualdad de condiciones (por lo menos en términos**

¹⁷⁵ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 21

sicológicos) para cooperar en la formación de la empresa¹⁷⁶. En cambio, el trabajador asalariado se encuentra contractualmente en una posición desigual a la de su contraparte, debido a que el contrato de trabajo otorga al empleador el poder de subordinación sobre el trabajador asalariado. Una de las partes del contrato dicta las órdenes de trabajo, controla su ejecución y sanciona su incumplimiento. La *affectio societatis* y la subordinación son ideas contradictorias y, por lo mismo, no pueden coexistir en un mismo contrato la calidad de socio industrial con la de trabajador subordinado.

Ambas notas, son esenciales para determinar la naturaleza de estos contratos y es lo que los diferencia de manera inconfundible. *“Concluimos que lo fundamental es la subordinación, nota distintiva entre ambos contratos. Supongamos que al constituirse la sociedad, uno de los socios es el capitalista y el otro el industrial; si por virtud del pacto social ambos socios tienen los mismos derechos, de manera que la marcha de la sociedad haya de decidirse, bien por el socio industrial, bien por los socios de común acuerdo, estaremos en presencia de un verdadero contrato de sociedad; si por el contrario, la actividad del socio industrial está subordinada al socio capitalista, tendremos un contrato de trabajo y solo aparentemente un contrato de sociedad.”*¹⁷⁷

En conclusión, el contrato de trabajo si bien no pierde su naturaleza por la participación en las utilidades, si se le agrega una nueva modalidad. El trabajador pasa a ser considerado un colaborador en la producción, objetivo que se logra condicionando un mejoramiento económico al rendimiento colectivo de los obreros. El trabajador nunca pasa a ser un asociado y por lo mismo: i) no surge una personalidad jurídica por el contrato celebrado entre un trabajador asalariado y su empleador, porque el primero no tiene la calidad de socio industrial sino de subordinado y ii) los obreros no participan en las pérdidas, ni pierden su salario fijo y

¹⁷⁶ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 22

¹⁷⁷ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 23

periódico, debido a que la participación es solo un suplemento de carácter aleatorio.

III. OBJECIONES A LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

En el acápite II.2 revisamos las objeciones más comunes a la participación en las utilidades como complemento remuneratorio. Los sistemas de fiscalización de las utilidades por parte de los trabajadores, el ámbito de aplicación del sistema, los métodos para establecer el monto de participación y otras materias, han generado resistencia al momento de implementar la participación en las utilidades. Producto de la diversidad de condiciones empresariales, la aplicación de la participación en las ganancias genera muchas diferencias, que de no ser atendidas pueden deslegitimar la institución, hacerla inoperante, generar diferencias salariales excesivas entre distintos grupos de trabajadores con igual función, producir grupos privilegiados de trabajadores y desplazar del mercado emprendimientos nuevos.

Profundizaremos en las objeciones más comunes que ha recibido la participación en las ganancias durante su historia. Dividiremos el estudio entre las objeciones del empresariado y las del movimiento obrero.

III.1. Objeciones del empresariado y defensa de la participación

Las principales objeciones a la participación como método obligatorio son eminentemente de carácter económico y fueron revisadas arriba. Tienen su fuente en la creencia que los métodos generales de participación generan efectos perjudiciales e injustos, producto de la heterogeneidad de las empresas en una economía.

La respuesta a la imposibilidad de hacer una generalización del método, sea o no obligatorio, es desechada por los defensores del sistema. **Ellos creen en**

sistemas universales de participación basados en elementos comunes presentes en cada empresa, que permitan alcanzar en toda industria los fines que se propone la participación en las utilidades como aporte adicional al salario: i) a justa distribución de las ganancias entre capital, dirección y trabajo y ii) la humanización del factor trabajo a través de su colaboración en el éxito de la empresa.

En este punto revisaremos la refutación de los defensores de la participación en las utilidades a las objeciones más controvertidas del empresariado.

III.1.1 Desincentivo a la inversión

Sobre la objeción a que la participación en las utilidades constituye un obstáculo a la inversión, los defensores de la institución desechan esta posibilidad argumentando que el derecho comparado (también nuestra legislación) contempla porcentajes de utilidades garantizadas a los capitalistas. Al final del ejercicio, cuando se determinan las utilidades a repartir, se separa *“para los capitalistas un rédito o dividendo que no esté sujeto a ser compartido con los trabajadores, los que solo habrán de recibir participación en las utilidades que exceda ese dividendo.”*¹⁷⁸ Es una parte de las utilidades reservadas a los capitalistas cuya percepción tienen garantizada debido a que, solo una vez que se paga, se determina el monto de utilidades sujetas a ser repartidas entre los trabajadores.

El propósito del dividendo exento es mantener el indispensable estímulo económico para la inversión de capitales y hacer justicia al valor aportado por los capitalistas en la generación de las utilidades, partiendo de la base que los trabajadores tienen remuneraciones y prestaciones de seguridad social garantizadas, que no están sujetas a los riesgos de la empresa¹⁷⁹.

¹⁷⁸Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 154

¹⁷⁹ Ibid.

Ahora, el monto del dividendo exento debe conciliar el interés razonable para el capital y una participación equitativa e importante para los trabajadores. La determinación del interés razonable o dividendo exento de participación debe adaptarse a las condiciones del mercado, de tal manera que no entorpezca el desarrollo de las empresas.

Se ha entendido que el interés razonable debe ser establecido partiendo de un mínimo, que corresponde al interés que reciben los prestamistas de instrumentos de renta fija por concepto de préstamos a empresas. Pero, dado que el capitalista inversionista se expone a los riesgos propios del negocio, pudiendo perder su inversión, algunos sostienen que se justifica otorgar a su dividendo exento un valor adicional, que se agrega al interés razonable obtenido por un prestamista. Según esta tendencia, al capitalista inversionista le corresponde una cuota mayor de dividendo exento de participación que el interés razonable de los instrumentos de renta fija invertidos en empresas.

La determinación del interés razonable sirve para medir el grado de justicia en la distribución de las ganancias entre el trabajo y el capital, en una comunidad. La determinación del interés razonable es propiamente una decisión de justicia salarial, debido a que constituye una primera decisión sobre el valor del aporte de los factores de la producción a las ganancias. Una vez establecida la utilidad exenta del capital, se puede determinar cuanto se reparte a los trabajadores. Por otro lado, la determinación del interés razonable es un buen parámetro para evaluar el compromiso de una economía con la justicia distributiva.

Un buen ejemplo de estas ideas se encuentra en la Constitución Mexicana, que regula en detalle el sistema obligatorio de participación en las utilidades. La determinación del porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores se determina por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas (Comisión), formada por patronos,

trabajadores y representantes de gobierno. **La ley federal que regula la participación en las utilidades exige que la fijación de la cuota de participación sea determinada tomando en consideración los fundamentos de justicia que inspiran la institución: “La estructura de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas constituye un elemento que induce a la equidad y la eficiencia en el sistema político, económico y social de México, que busca alcanzar la distribución de la riqueza al gratificar el esfuerzo productivo y permite mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.”**¹⁸⁰

Ahora, las variables de carácter económico que toma en consideración la Comisión para fijar la cuota de participación, y que a su vez, justifican el cambio de los porcentaje de participación en las ganancias (que revisaremos en el último capítulo) son: “...*las condiciones generales de la economía nacional...la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.*”¹⁸¹

Se puede apreciar, que incluso a nivel constitucional el método general de participación en las ganancias toma en consideración la realidad mutable de la economía corrigiendo la cuota de participación obrera en función de las necesidades de inversión. Las variables económicas consideradas en la legislación mexicana rescatan la relevancia de incentivar el crecimiento de un mercado basado en la iniciativa privada, sin descuidar el compromiso con la justa distribución de los frutos de la economía. Se plasman los criterios de progreso social contenidos en las encíclicas sociales, particularmente en Mater et Magistra.

¹⁸⁰ Resolución del Honorable Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas, Martes 3 de marzo de 2009, México.

¹⁸¹ Inciso a), de la fracción IX, del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los

III.1.2. Perjuicio a emprendimientos nuevos y menores

Generalmente, los mecanismos de participación en las utilidades obligatorios exceptúan a las empresas nuevas de la obligación de participar. La razón de esta exclusión, es evitar que se frustren los nuevos emprendimientos por no poder destinar sus utilidades a la amortización del capital inicial y a la reinversión, ambos ejercicios necesarios para su desarrollo.

Los sistemas de participación obligatorios tienden a excluir a empresas que por sus dimensiones y baja productividad, no pueden soportar participar a sus trabajadores en las utilidades. Es así, como legislaciones de muchos países eximen de participar en las ganancias a empresas que estén iniciando proyectos comerciales riesgosos, a instituciones sin fines de lucro, a empresas que perciban un nivel de ingresos bajo, etc.

III.1.3. Diferencias salariales por igual trabajo

La crítica sostiene que los métodos de participación en las utilidades de carácter obligatorio pueden tener consecuencias contraproducentes a su finalidad. Esta institución puede tener resultados injustamente desiguales entre dos empresas cuyos trabajadores realizan iguales funciones, a tal punto, que el mayor esfuerzo de los trabajadores de una de las empresas puede verse menos premiado que el esfuerzo menor de los obreros de la otra, en el caso que esta última haya obtenido mayores utilidades. La justa relación entre el trabajo y la utilidad se frustra, porque no necesariamente existe relación entre ambas.

Los defensores de la participación contradicen esta crítica. **Argumentan que las diferencias en los montos de participación son inevitables y constituyen distorsiones que el mercado acepta.** Siempre van a existir empresas que, a pesar de tener el mismo giro, van a arrojar resultados económicos distintos. Es

más, el método general de participación en las utilidades es un factor que uniforma costos, permitiendo arrojar resultados más parecidos entre distintas empresas.

El segundo argumento en contra de esta crítica, se deriva del que acabamos de analizar. **La participación en las utilidades satisface sus fines fundamentales al implementarse dentro de cada empresa.** Desde la perspectiva de la justicia salarial, la participación en las ganancias pretende distribuir la riqueza nacional a través de la remuneración equitativa de los tres factores productivos (trabajo, capital y dirección). **Es así, que se configura como un método distributivo que pretende otorgar al trabajador parte de lo que realmente vale su trabajo, que solo es medible en el contexto de su empresa. El método de repartición de utilidades se satisface cuando se remunera equitativamente el factor trabajo de cada empresa individualmente considerada.**

De igual manera, sujetar la suerte del ingreso del trabajador al aporte del trabajo colectivo en el éxito de la empresa, busca forjar el espíritu de colaboración entre el trabajador y su patrono en la empresa. **Claramente, este fin es propio de la teoría de recursos humanos y como tal, solo es medible en cada empresa en particular.**

III.1.4. Otras objeciones

El resto de las objeciones de los empleadores son de carácter técnico:

1. La participación en las utilidades también debe tener como consecuencia la responsabilidad en las pérdidas: Como vimos arriba, esta conclusión es propia de la confusión sobre la naturaleza de la participación en las utilidades. Esta institución no transforma el contrato de trabajo en uno de sociedad sino que constituye simplemente un complemento al salario condicionado a la percepción de utilidades en el ejercicio. El trabajador mantiene su derecho a salario fijo y regular y no puede ser perjudicado por las pérdidas como si fuera

un socio de la empresa.

2. Los trabajadores no son un factor determinante en la generación de utilidades: La teoría de justicia salarial toma como presupuesto que la participación del trabajador en la producción es esencial para la generación de utilidades. Incluso desde la perspectiva de recursos humanos, esta objeción resulta absurda. Los trabajadores colaboran directamente en el éxito de la empresa, como un factor interno determinante. En palabras de Juan Landarreche: *“Ninguna empresa puede, ya no digamos tener utilidades, sino ni siquiera vivir, si sus trabajadores no desarrollan una actividad y una eficacia medias; y el carácter de ese promedio como factor de la utilidad, lo demuestra negativamente la situación de las empresas a las que los trabajadores aplican el “tortugismo” a consecuencia de conflictos con sus patrones, tortugismo que no solo hace imposible obtener utilidades, sino que produce perjuicios obvios y las pérdidas consiguientes.”*¹⁸²

3. Revisión de las cuentas de la empresa por parte de los trabajadores: Esta objeción patronal se fundamenta en dos temores: i) que el derecho a revisar las cuentas por parte de los trabajadores otorgue también un derecho para objetar la gestión, interviniendo el obrero en el manejo de la empresa y ii) la posibilidad de que los trabajadores filtren los datos financieros del negocio. El primer temor es fácilmente descartable, ya que el control de los estados financieros por parte de los trabajadores tiene el único propósito de confirmar la existencia de utilidades en el ejercicio. Esta revisión no involucra necesariamente el derecho a objetar el balance.

El segundo temor tampoco se justifica. El derecho de reserva de los empleadores sobre sus estados financieros no es absoluto. En ocasiones es legítimamente restringido por el derecho de revisión de terceros como instituciones financieras, aseguradoras, etc. De esta manera, el derecho de revisión de los balances por parte de los trabajadores justifica limitar el derecho

¹⁸² Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 118

a reserva, teniendo el empleador como resguardo las sanciones con que se castiga a los trabajadores que revelan esta información¹⁸³.

4. La empresa pierde ahorros para compensar años con pérdidas: Esta objeción es rechazada por tres razones. **La primera es que el efecto de colaboración del trabajador implica mayor eficiencia y concomitantemente mayores utilidades.** La segunda razón es que: *“la participación realiza en forma automática una compensación para la empresa desde el punto de vista de la remuneración de los trabajadores, puesto que vuelve flexible esa remuneración y la disminuye los años de pocas utilidades o pérdidas, eliminando en parte el problema de reajustar salarios o personal en épocas de crisis.”*¹⁸⁴ Por último, se considera que la política de ahorro de utilidades no tiene necesariamente que realizarse a expensas de los trabajadores. **No existe una razón de justicia que impida que los capitalistas sean quienes ahorren parte de sus dividendos.** Una política de equitativa de ganancias exige que tanto trabajadores como capitalista ahorren en beneficio de la empresa.

5. La participación en las utilidades tiene el riesgo de que los trabajadores presionen por participar en la dirección: Cuando el aumento de la remuneración del trabajador depende del manejo del negocio, su colaboración pasa a ser activa. **Participar en las utilidades a los trabajadores implica reconocer que no solo es un subordinado, sino también, un colaborador y, como tal, tiene derecho a información sobre la gestión empresarial.**

En definitiva, no es inevitable que surja la participación en la dirección de la empresa al aplicarse la participación en las utilidades (son instituciones distintas), pero si pueden coexistir armónicamente por la similitud de los fundamentos que inspiran a ambas instituciones.

¹⁸³ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 22

¹⁸⁴ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 26

III.2. Objeciones de los trabajadores

Las principales razones que han tenido las agrupaciones de trabajadores y sindicatos para rechazar la participación en las utilidades son: i) la neutralización fraudulenta del movimiento sindical y ii) las desigualdades salariales entre trabajos iguales.

III.2.1. El problema de la reducción artificial del conflicto laboral y la disminución de las facultades sindicales

La participación en las utilidades, como mencionamos arriba, ha servido muchas veces a empresarios para minar o anular la fuerza de los sindicatos como canales de representación de los trabajadores en la solución de los conflictos colectivos laborales. Los patronos, al alero de los sistemas de gestión empresarial de organización científica del trabajo o taylorismo, han tratado de reducir el conflicto laboral a un problema de salarios.

El taylorismo plantea que el modelo industrial se caracteriza por:

- La presencia de un conflicto latente entre trabajadores y empleadores, consistente en la resistencia de los primeros al carácter autocrático de la empresa y a la imposición de un salario bajo.
- Un método de organización científica de trabajo que requiere enorme organización, especialización y preparación.

La tesis taylorista de organización del trabajo se inspira en estos elementos para elaborar su teoría científica del trabajo. El taylorismo concibe a la empresa como una comunidad de personas coordinadas en torno a la consecución de un fin único, la prosperidad del negocio. El trabajador se haya unido a esta comunidad para lograr su único interés en la industria, un salario satisfactorio. Para lograr este cometido, el obrero debe someterse al método más eficiente de

trabajo que es la planificación científica, especializada e individual, organizada de manera autoritaria por el empleador. **El conflicto laboral se reduce al de la mantención de un salario satisfactorio, ya que el trabajador tiene el mismo interés del empleador y capitalista, la prosperidad.** La autoridad centralizada, jerarquizada y autoritaria necesaria para este sistema de producción científico y mecanizado, es el único método para satisfacer esta comunidad de intereses.

Una buena remuneración anula el conflicto de poder originado por la dirección empresarial exclusiva del empleador, ya que los trabajadores aceptarán una tarea definida y predeterminada con tal de que sea satisfactoriamente remunerada. El trabajador no tiene ningún otro interés en la empresa que pueda originar un cuestionamiento al manejo exclusivo del empleador. El poder patronal, al ser funcional al único propósito del trabajador en la empresa, deja de ser unilateral o autoritario y pasa a ser un “mando funcional”¹⁸⁵.

El trabajador para esta tesis no es un ciudadano, sino un factor productivo. Es por esto, que cualquier intento asociativo entre trabajadores es percibido como una anomalía para el taylorismo. El movimiento obrero es producto de ineficiencias en el método productivo y, por lo mismo, de la insatisfacción de los trabajadores con su salario.

Amparados en estas teorías algunos empleadores de la época abusaron del efecto de colaboración generado por la participación en las utilidades, reduciendo el ámbito del conflicto laboral en perjuicio de los sindicatos. Mermar las facultades propias de un sindicato es negar la realidad de las condiciones laborales, y de los efectivos intereses contrapuestos que subyacen a la relación trabajador-empleador.

¹⁸⁵ Op. Cit., GABRIEL GARCIA BECEDAS, pag. 114

No es aceptable ocupar un método cuyo propósito esencial es la colaboración y dignificación del trabajador, para atentar contra su autonomía colectiva. **Uno de los propósitos originales de la participación en las ganancias, es distender las tensiones de la lógica de lucha de clases, mediante la auténtica colaboración patronal-obrera y no pretende “desconocer los intereses particulares de los patronos ni de los trabajadores, sino, por el contrario, respetarlos y protegerlos a base de coordinar unos y otros entre sí y con los intereses superiores de la nación.”**¹⁸⁶

III.2.2. Desigualdad salarial

La objeción sobre la desigualdad de remuneraciones que produce el sistema de participación en las utilidades proviene tanto de sindicatos como de empresarios. Consideran **“que es poco equitativo la participación, pues crea grupos de obreros privilegiados que percibirán, por la desigual prosperidad de la firmas empleadoras, remuneraciones mayores de los salarios estipulados en los convenios colectivos.”**¹⁸⁷ Por ejemplo, dos empresas que tuvieran la misma cantidad de trabajadores, los mismos montos de inversión y se dedicarían al mismo rubro, podrían arrojar utilidades disímiles producto de diferencias entre sus canales venta o en la capacidad administrativa de sus directores. Estas diferencias se generan por circunstancias ajenas a la calidad y cantidad de trabajo realizado, por lo que se rompe el principio universal del derecho del trabajo, que exige igual remuneración para igual trabajo¹⁸⁸.

¹⁸⁶ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 143

¹⁸⁷ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 47.

¹⁸⁸ “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;” artículo 7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

A pesar de que es efectiva la consecuencia que delata esta crítica, la objeción es controvertible. Los objetores olvidan que en una economía de libre mercado, la desigualdad en los resultados económicos entre las empresas y en las mismas remuneraciones, son inevitables. El sistema mismo incentiva a las empresas a incrementar su eficiencia aumentando su tasa de retorno y disminuyendo sus gastos, de tal manera que se hagan competitivas. **La desigualdad de remuneraciones entre distintas empresas con trabajadores que realizan funciones iguales, es propio de un sistema de competencia y, en por ende, una realidad previa e independiente a la implementación del sistema de participación en las utilidades.**

A grandes rasgos, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor tiene por objeto evitar cualquier tipo de discriminación en materia salarial por razones que no sean la calificación profesional requerida para el puesto de trabajo. El principio aspira a que si dos trabajadores cumplen las mismas funciones, con el mismo nivel de capacitación y las mismas responsabilidades, no existiría razón alguna para que tuvieran un salario fijo distinto.

El problema con que se enfrenta la doctrina, es resolver si dentro de un mercado competitivo se puede exigir que cada trabajador que realiza la misma función gane el mismo salario base. Sobre lo que si hay consenso, es que los salarios fijos de cada trabajador en una misma empresa deben estar sujetos a evaluaciones de carácter objetivo, que sirvan de base para estandarizar montos de salario por función. **Es por esto, que si consideramos que el principio de igualdad de remuneraciones es solo aplicable entre los trabajadores de una misma empresa, la participación en las utilidades no infringiría el principio.**

III.2.3. Otras objeciones

Otras objeciones comunes del movimiento obrero son:

1. **La participación en las utilidades puede servir de pretexto al empleador para pagar salarios bajos y evitar alzas salariales justificadas. La participación en las ganancias solo pretende ser un complemento al sueldo base, para satisfacer el principio de justicia salarial, de retribuir en relación al aporte productivo del trabajador.** El salario fijo, que es la parte de la remuneración sujeta a negociación, responde a otro criterio de justicia, que es la satisfacción adecuada de las necesidades vitales del trabajador. **Ocupar la participación en las utilidades para satisfacer las condiciones de vida del trabajador, vulnera los dos principios de justicia que inspiran la teoría del salario justo.**

2. Puede transformarse en un incentivo perverso para el trabajo excesivo. La participación en las utilidades se distingue sustancialmente de las primas, porque la primera busca premiar el esfuerzo conjunto de los trabajadores y de la empresa en su totalidad, y no el rendimiento individual del trabajador, como hace la prima. La prima relaciona un aumento salarial al esfuerzo individual del trabajador, y no a la suerte de la empresa en su conjunto como la participación en las utilidades. Se ha probado que este sistema estimula el exceso de trabajo, pero no así la participación en las utilidades.

3. La dificultad de los trabajadores para controlar la existencia de utilidades líquidas en un ejercicio. Ya vimos arriba como es posible justificar la fiscalización de las utilidades.

4. Insignificancia de la participación en las utilidades. Esto ocurre a menudo en empresas con mucho personal. **Pero, el desarrollo de la industria ha demostrado que la tecnología y los nuevos procesos productivos permiten reducir el número de trabajadores que participan de las utilidades, siendo**

cada vez más significativo su monto. En todo caso, la menor o nula participación de los trabajadores en determinados ejercicios, no impide que los principios de justicia y los fundamentos que inspiran este sistema se mantengan vigentes.

IV. ELEMENTOS DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Arriba hemos descrito los principales elementos que determinan un sistema de participación en las utilidades justo, que cumpla con los principios que inspiran a esta institución. Las características más relevantes para esta tesis son:

- 1. Es un complemento salarial eventual, condicionado a existencia de utilidades en el respectivo ejercicio.**
- 2. No reemplaza al salario fijo, sino que se agrega a éste como un complemento.**
- 3. Nunca significa participar al trabajador en las pérdidas.**
4. El método de determinación de las utilidades se efectúa mediante las reglas ocupadas por la autoridad tributaria para hacer la liquidación del impuesto a la renta.
5. Los trabajadores deben contar con algún mecanismo de revisión de los balances.
- 6. El beneficio debe recaer sobre las ganancias y no en el precio de los productos. El beneficio debe ser asumido por el empleador, ya que si se refleja en el precio, la institución perdería su sentido. Perdería su carácter**

de complemento salarial sujeto a la ganancia y pasaría a ser un gasto de la producción.

7. La participación en las utilidades implica un límite a las ganancias del capital. Por esto se establecen porcentajes de excedentes de ganancias que se reparten al capital, para que el resto se aplique a determinar el monto de participación que les corresponde a los trabajadores.

V. FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

La mayor parte de los principios y fundamentos de la participación en las ganancias fueron elaborados arriba. En este acápite clasificaremos estos principios y profundizaremos en algunos.

V.1 Espíritu de colaboración y eficiencia

La participación en las utilidades fue considerada por los distintos actores económicos y sociales de **de principios y mediados del siglo XX, como una solución efectiva para atemperar el conflicto trabajador-capital. Su propósito era crear un espíritu de cooperación entre trabajadores y empleadores, sujetando un aumento salarial a la suerte de la empresa.** El trabajador se vería de esta manera estimulado a cooperar en la generación de ganancias, ya que le reportaría un beneficio. **La finalidad de la institución sería hacer sentir al trabajador como un actor relevante en la marcha de la empresa.**

Esta perspectiva está fuertemente influenciada por el modelo industrial taylorista. Un aumento salarial satisfactorio, es capaz de terminar con el único conflicto real en una empresa, los bajos salarios por problemas de eficiencia. *“Se coordinan todos los intereses al implementarse las decisiones que*

conduzcan a mejores resultados económicos, ya que se satisface el único fin de trabajadores y empresarios en la comunidad-empresa. Para el taylorismo, el conflicto del trabajo sería un problema de eficiencia.”

Se ha comprobado que la colaboración también repercute en mayor eficiencia por parte de los trabajadores. El espíritu de colaboración que imprime la participación en las utilidades ha permitido concluir a la doctrina: **i) que la participación da a los trabajadores sentido de equipo, de importancia personal y de orgullo en la empresa común; ii) que incrementa el interés del trabajador en el negocio, en la efectividad de las tareas y en evitar que hayan quienes sean lastre para el esfuerzo del conjunto, o lo perjudiquen; iii) que ese interés se mantiene en forma creciente, y que la información adecuada de la situación de la empresa es el medio mejor para enfrentarse a los casos de pérdidas.**

Henry Ford fue el precursor de estas ideas en la industria americana de principios de siglo XX. **Ford creía, que un mejor salario genera mejores rendimientos laborales y más consumidores (teoría del trabajador agente-cliente).** Según las palabras de Mosse reproducidas por Perez Botija: *“Considerando al trabajador como un agente de la empresa, es ventajoso darle un salario más elevado. En efecto, gracias esto pone mejor su buena voluntad al servicio de la empresa; se le incita a trabajar tan concienzudamente como es posible...Además, un salario alto permite al obrero estar mejor alojado, alimentado, cuidarse y cuidar a su familia; su capacidad física y moral será mayor y la empresa se beneficia.”*¹⁸⁹

Según la teoría del trabajador agente, un aumento salarial, en vez de subir el coste del trabajo, puede redundar en una reducción de costos, porque un trabajador mejor pagado tiene un buen incentivo a rendir mejor.

¹⁸⁹ Op. Cit., EUGENIO PEREZ BOTIJA, pag. 9

Por su lado, la tesis del trabajador cliente parte del presupuesto que la buena marcha de la empresa depende del estado general del mercado. Si se considera al obrero de cualquier empresa como un cliente más en el mercado, un alza generalizada en el poder adquisitivo de los trabajadores redundaría en un consumidor con mayor poder adquisitivo. Esto beneficia a toda a cualquier industria ya sea directa o indirectamente. Mosse ejemplifica de la siguiente manera: *“aunque los obreros de una fábrica de construcción de locomotoras no comprenden personalmente las locomotoras, favorecen, sin embargo, su venta haciendo viajes por ferrocarril y dando la posibilidad a la compañía de renovar su material.”*¹⁹⁰

V.2. Comunitarismo humanista y Teoría de democracia industrial

El comunitarismo humanista ha hecho un aporte significativo a la fundamentación de la participación en las utilidades desde su visión ideológica de la economía. El comunitarismo no explica la participación en las ganancias a partir de principios de justicia o eficiencia propios de la institución. El fundamento comunitarista de la participación, se encuentra en los principios que inspiran una política ideológica alternativa al libre mercado capitalista. En definitiva, la fundamentación comunitarista descansa en una ideología económica completamente distinta, al sistema económico en donde surge la participación en las utilidades.

El comunitarismo humanista parte del presupuesto que la esencia del orden social es el ser humano, como sujeto libre y digno, y que su comunidad es el ámbito donde se realiza material y espiritualmente. Es por esto, que el individuo tiene derechos anteriores a la sociedad, que el Estado está obligado a respetar. Pero a su vez, tiene una responsabilidad social con los fines propios que se propone la comunidad y debe actuar de manera solidaria para alcanzar estos bienes (bienes comunes).

¹⁹⁰ Op. Cit., EUGENIO PEREZ BOTIJA, pag. 10

Los comunitaristas creen que imponer los valores morales comunes, el bien común, de la comunidad por sobre el interés de los privilegiados es un imperativo democrático. La democracia se construye con hombres libres e iguales en dignidad que participan en las decisiones colectivas con el mismo poder de decisión. Estos son los valores esenciales de la comunidad y, es responsabilidad de todos alcanzarlos.

El ideal comunitarista es igualar las condiciones de las clases sociales, mediante la solidaridad comunitaria encaminada al bien común, para efectivamente materializar la libertad y dignidad del hombre.

En razón de esto, el programa político comunitarista exige la liberación y dignificación de la gran población asalariada para que puedan participar en la democracia libremente y con igual poder de decisión que todos. Para este fin elaboraron una propuesta económica y otra política.

En materia económica los comunitaristas consideran necesario que toda persona reciba los ingresos necesarios para su realización material y moral. La justicia social exige que todas las personas participen en los avances de la modernidad. Mediante los ingresos, se darían las condiciones económicas que permitirían la libertad real de todos.

Los comunitaristas denuncian que la libertad democrática y la integración del trabajador a su comunidad, se ven obstruidas por un mercado regido por normas de producción técnicas que descansan en el lucro individual. Exigen que el Estado se intervenga la vida social para satisfacer las legítimas aspiraciones de libertad de la mayoría trabajadora, mediante su incorporación a la vida comunitaria. Abrogan por la corrección de la economía de mercado en el sentido de dignificar la figura del trabajador e instalar al ser humano como el centro de la productividad. Por ser el trabajador un ser moral la regulación

laboral debe estar sujeta a normas morales de justicia que deben primar sobre el lucro.

De estas premisas, surge su propuesta económica. Los comunitarista proponen la atomización de los centro de producción, creando economías comunales con empresas autogestionada y de propiedad de los trabajadores. Los comunitarista propugnaban un sistema económico donde el trabajador fuera al mismo tiempo trabajador y dueño de la empresa en el marco de una economía racional dirigida a atender las necesidades relevantes de su comunidad, y no al lucro individual desmesurado. Este sistema económico reivindicaría al trabajador dentro de su comunidad como un sujeto igual en dignidad y libertad para participar efectivamente en una comunidad democrática, libre de la opresión del capitalismo individualista.

Los comunitaristas conciben a la empresa como una unidad productiva, conformada principalmente por hombres que realizan una combinación de actos que convergen en una labor creadora, tendiente a un fin común. **La empresa pasa a ser una suerte de comunidad asociativa.**

A partir de esta visión ideológica de la economía y la empresa, el comunitarismo ve a la participación integral, como el método para lograr el control de los trabajadores sobre su empresa. Entendiendo que la autogestión de las empresas significaba la eliminación de la propiedad capitalista, el comunitarismo propuso que la toma de control obrera de las industrias fuera progresiva, mediante el accionariado obrero. **La entrega de acciones a trabajadores o el accionariado obrero, tiene por objeto que el trabajador se incorpore paulatinamente a la propiedad y gestión de la empresa. El fin último de esta institución es que tanto capital como trabajo se reúnan en un mismo titular, el trabajador¹⁹¹.**

¹⁹¹ Su inspiración fue la encíclica papal *Quadragesimo Anno* de Pio XI. El papa llama a

Las ideas comunitaristas proponen que la participación de los trabajadores en su empresa sea integral, reemplazando en último término, la dirección y propiedad capitalista por la gestión y propiedad de los obreros.

La democracia industrial ya fue analizada arriba al estudiar la cogestión en Alemania. A grandes rasgos, la tesis de la democracia industrial aboga por la democratización de la economía y de las relaciones laborales. La teoría democrática rechaza las teorías tayloristas y afirma que el conflicto laboral es mucho más complejo que el problema salarial.

El conflicto propio de la empresa es social o, de poder entre ciudadanos iguales con intereses contrapuestos, cuya única solución radica en la legitimación de las decisiones del poder autárquico del empleador mediante el consenso de su contraparte trabajadora. Se debe gestar un equilibrio democrático en la empresa moderna. Según palabras de Romagnoli: *“sustituir la autoridad autoritaria por una autoridad basada en el consentimiento de los gobernados, expresable en los modos y en las formas propias de la oposición leal de su “majestad”.*”¹⁹²

Desde esta perspectiva el propósito del sindicato, es evidentemente más amplio que el de la negociación de condiciones salariales. **Para esta teoría el sindicato es un ente político, llamado a representar a los trabajadores para equilibrar el conflicto de poder laboral. Entendida así la función del sindicato, este debe negociar todas las condiciones laborales básicas para el desarrollo digno del trabajo, y aquellas propias de una comunidad de poder, como son las decisiones trascendentales de su funcionamiento e incluso las definiciones de producción, ya que el trabajador es un**

evolucionar del contrato de trabajo al contrato social, incorporando al trabajador en la propiedad y gestión de la empresa.

¹⁹² Op Cit., GABRIEL GARCÍA BECEDAS, pag. 124

consumidor más de las empresas¹⁹³.

En lo relativo a la participación, la democracia industrial es una tesis que se centra eminentemente en la participación de los trabajadores en las decisiones relevantes de la empresa, y no solo en la negociación de sus condiciones laborales. Es una propuesta de participación en la gestión, más que de cualquier otra forma de participación. Pero aún así, doctrinariamente se ha ocupado para justificar la participación del trabajador en la propiedad de la empresa, y en consecuencia, en sus ganancias (dividendos).

V.3 Justicia salarial

Los fundamentos éticos de la participación en las utilidades conciben esta institución como un gran aporte a la justicia salarial, a la justicia social y a la democratización del sistema de mercado.

La doctrina social católica es la primera en proponer la participación del trabajador en la empresa. Como vimos en el primer capítulo **en Cuadragésimo Anno, Pio XI sostiene que el salario justo es aquel que reparte equitativamente los frutos del trabajo entre los obreros y los capitalistas. No puede existir capital sin trabajo, ni trabajo sin capital, y en consecuencia, a cada uno le corresponde en justicia una porción equitativa de lo producido.**

Pio XI afirma que la justa retribución no se satisface solo por el pago del salario fijo de subsistencia para el trabajador y su familia. Debe producirse un aumento salarial en virtud de su participación en la producción, de los mandatos de justicia social, de la promoción del bien común y de la paz social.

La tierra debe rendir utilidad para todos, independiente de como sea la

¹⁹³ Ibid.

asignación original de la propiedad. No sirve cualquier distribución de la riqueza social. El incremento de riqueza de un trabajador debe corresponder a la justa proporción que le corresponde en las ganancias. **La ley de la justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra en la repartición de los beneficios.**

Como se dijo arriba, Pio XI invita a morigerar el contrato de trabajo mediante el contrato social. Este le otorga al trabajador la categoría de colaborador del empresario en la consecución de una obra común. Formulado de esta manera, el contrato de trabajo exigiría la participación progresiva de los trabajadores en la propiedad y gestión de la empresa.

Juan XXIII considera que solo se puede hablar de progreso social cuando toda una comunidad, aparte de crecer económicamente, participa equitativamente a todos sus ciudadanos en los frutos del crecimiento. De esta manera se cumple el derecho de cada persona a vivir una vida digna mediante los medios materiales necesarios para desplegar su individualidad.

Se explicó extensamente en el primer capítulo, la posición de la doctrina social católica sobre el concepto de trabajo, salario y justicia social. Una síntesis de todas estas ideas fue recogida en el Código de Malinas, en el que se enumeran los requisitos para la determinación de un salario justo¹⁹⁴:

- 1. La subsistencia digna del obrero y su familia, incluso permitiéndole capacidad de ahorro.**
- 2. El efectivo aporte del trabajador a la empresa.**
- 3. Aumentos por una producción abundante, más perfecta o más económica de lo normal.**

¹⁹⁴ Op. Cit., RAIMUNDO GRIGORIÚ, pag. 158

4. Aumentos en función a la prosperidad de la empresa.

Se puede concluir, que la tesis de justicia salarial católica justifica la aplicación de la participación en las utilidades, por ser un método que satisface el mandato del principio de justicia salarial de participar equitativamente a los trabajadores en los frutos del trabajo.

En la actualidad existen tesis de determinación salarial, que pretenden ajustar el monto del salario a una estimación del valor productivo del trabajo de cada obrero. Son la denominadas teorías del salario rendimiento.

Esta tesis tiene un origen propiamente económico, por lo que en su primera formulación concebía al trabajo como un instrumento de producción y, como tal, su valor estaba determinado por su productividad. *“El empleador deberá pagar al trabajador lo que valga para la empresa.”*¹⁹⁵

Esta teoría, entendida como rendimiento individual, ha sido ampliamente rechazada por un sector de la doctrina. Consideran que es un incentivo perverso al trabajo excesivo y que neutraliza la influencia de los sindicatos en la negociación del salario¹⁹⁶.

Existen una serie de versiones que han corregido la teoría del salario rendimiento. Parte de esta discusión está en desarrollo incluso en nuestro país.

En las ediciones de Mayo, Julio y Agosto de 2008 de la Revista de Derecho Laboral Chilena, se desarrollo una intensa discusión sobre la igualdad salarial entre trabajadores subcontratados y directamente contratados. **Sus principales**

¹⁹⁵ XIMENA GUTIERREZ ROSA Y ROSA MARÍA MENGOD GIMENO, Las Remuneraciones Algunas Consideraciones Doctrinarias, Ingreso Mínimo, Apuntes Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho Universidad de Chile, 1998, pag. 9

¹⁹⁶ Op. Cit., XIMENA GUTIERREZ ROSA Y ROSA MARÍA MENGOD GIMENO, pag. 12

exponentes comienzan su análisis sobre el salario, planteando la necesidad de generar un criterio común, claro y objetivo, para establecer una remuneración base que tome en consideración solo la función, la calificación y la responsabilidad del trabajador. Esta teoría pretende que el criterio que determine la remuneración base, sea la productividad generada por trabajadores que se encuentren en iguales condiciones.

Esta tesis no pretende eliminar las distinciones salariales producto de complementos salariales como antigüedad, horas extraordinarias o primas. Simplemente busca establecer un criterio equitativo para remunerar de igual manera trabajos que presentan las mismas características. **Concluyen que la única manera para lograr esto es relacionar la remuneración base con el efectivo aporte del trabajador a la producción¹⁹⁷.**

¹⁹⁷ Subcontratación Laboral e Igualdad Salarial, Revista Laboral Chilena Mayo 2008, Diego Lopez, pag. 66-70.

TERCER CAPÍTULO

En este capítulo analizaré la institución de la participación en las utilidades en el Código del Trabajo. Pretendo demostrar que los principios que inspiran esta institución a nivel doctrinario, son burlados por la regulación nacional.

El artículo 42 del Código del Trabajo enumera las distintas categorías de prestaciones que constituyen la remuneración. La letra d), considera dentro de estas prestaciones a la participación en las utilidades definiéndola como: “...*la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la una o más secciones o sucursales de la misma*”.

Ahora, el Código del Trabajo hace una distinción entre la participación en las utilidades definida arriba, y otro concepto llamado gratificación. En la letra e) del mismo artículo, se define el complemento salarial denominado gratificaciones: “...*corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador*”.

Tanto la participación en las utilidades como las gratificaciones establecidas en el Código del Trabajo, caben dentro del concepto de participación en las utilidades revisado en capítulo anterior. **Ambas son formas de participar en las ganancias, pero su principal diferencia radica en su origen. La participación en las utilidades es una retribución de fuente contractual, en cambio las gratificaciones son prestaciones de origen legal imperativo.**

El sistema de gratificaciones ha estado presente en la legislación laboral desde el Código del Trabajo de 1931. Las principales modificaciones que se le han hecho a la institución, es haber eliminado los regímenes diferenciados de gratificación entre obreros y empleados, y los regímenes especiales de gratificación para empresas que explotaban servicios de utilidad pública por concesiones o contratos con el fisco, y para las empresas de locomoción colectiva y las agencias informativas. Este último régimen especial, tenía la peculiaridad de que la percepción de gratificaciones era fija, es decir, sin necesidad de que la empresa haya generado utilidades en el ejercicio. Sin perjuicio de que si estas empresas arrojaban utilidades líquidas en el ejercicio, el beneficio de gratificaciones aumentaba.

El artículo 46 del Código del Trabajo dispone: **“Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, estas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes”**. Esta disposición consagra el carácter de norma de orden público de la obligación de gratificar. El artículo 46 establece un derecho irrenunciable para el trabajador a un mínimo de gratificación, que solo puede ser modificado convencionalmente mediante otro sistema del cual resulten montos superiores de gratificación. El artículo 46 solo permite que la autonomía de la voluntad mejore el régimen legal de gratificaciones.

La jurisprudencia considera que el aumento de la suma de las gratificaciones se debe medir en relación al régimen legal de gratificaciones que elija el empleador, sea el del artículo 47 o del artículo 50, que analizaremos más abajo. Si el empleador ocupa el sistema de gratificación contemplado en el artículo 47, puede establecer contractualmente con el trabajador *“un monto superior, pero no inferior al treinta por ciento de la utilidades o excedentes líquidos de la empresa (artículo 47)”*¹⁹⁸. Ahora si el empleador fuera de optar por el régimen

¹⁹⁸ WILLIAM THAYER, Texto y Comentario del Código del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2002, comentando sentencia: Corte Suprema, Casación en el fondo, 25/IX/1997, Reckit & Colman, Reg. 2.667.96, pag. 100

de gratificaciones establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, la jurisprudencia considera que también se debe respetar el mínimo señalado en esta norma, por lo que solo se puede alterar contractualmente el sistema mejorando su monto: *“el empleador puede optar por eximirse de la obligación de pagar gratificaciones en la proporción indicada, para cuyos efectos podrá pagar una suma superior al mínimo que el exige el artículo 50 del Código Laboral, sin considerar utilidades o su monto”*¹⁹⁹.

Pero la posibilidad de mejorar el régimen de gratificaciones, no se reduce solo a su monto pecuniario. El artículo 46 analizado, permite mejoras a cualquiera de los beneficios establecidos en las normas que regulan las gratificaciones. Así el profesor William Thayer señala: *“Quede pues, absolutamente claro que las normas siguientes al artículo 46 sobre gratificaciones, o sea los artículos 47, 48, 49, 50, 51 y 52, son explícitamente beneficios mínimos, que pueden ser mejorados por convenio de las partes. Ejemplos serían:...o que la utilidad líquida que determine Impuestos Internos, según los art. 48 y 49, se entienda incrementada en un 10% para el solo efecto de aumentar la utilidad líquida a repartir...que, mejorando la norma del art. 51, no se deduzcan de las gratificaciones legales remuneraciones que inicialmente se hubiere convenido imputar a ella...”*²⁰⁰

I. RÉGIMEN DE GRATIFICACIONES SUJETO A LAS UTILIDADES LÍQUIDAS DEL EJERCICIO (PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES PROPIAMENTE TAL)

El artículo 47 del Código del Trabajo establece: *“Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligadas a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes **líquidos en sus giros,***

¹⁹⁹ Op. Cit., WILLIAM THAYER, pag. 71.

²⁰⁰ Op. Cit., William Thayer, pag. 102

tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinado en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho”.

La doctrina y la jurisprudencia administrativa y judicial, han señalado sostenidamente que de éste artículo se desprenden los requisitos que deben estar presentes para que el empleador quede obligado al pago de la gratificación legal:

1. Que el empleador sea un establecimiento minero, industrial, comercial, agrícola, empresa o cooperativa.
2. Que persigan fines de lucro, excepto las cooperativas.
3. Que estén sujetos a la obligación de llevar libros de contabilidad.
4. Que se obtengan utilidades o excedentes líquidos²⁰¹.

Tanto la jurisprudencia administrativa como judicial, defienden el criterio de que la generación de utilidades o excedentes líquidos en el ejercicio financiero (anual) es el requisito fundamental para configurar la obligación de pagar gratificación legal. Es así, que la jurisprudencia judicial ha equiparado el derecho de gratificación a un derecho condicional sujeto a la existencia de utilidades en el respectivo ejercicio financiero. De no existir cesa la obligación de otorgarla²⁰².

Sobre la base de esta exigencia, se considera que el momento en que se determina la utilidad líquida del ejercicio, se produce una vez que el Servicio de Impuestos Internos realiza su liquidación anual. La Inspección del Trabajo, complementa este criterio señalando que el cierre del ejercicio comercial, el 31

²⁰¹ Manual de Consultas Laborales y Previsionales, Ediciones Técnicas Laborales, Santiago, 1997, pag. 173

²⁰² Op. Cit. Manual de Consultas Laborales y Previsionales, pag. 178

de Diciembre de cada año, “constituye el momento que debe servir de base para establecer la existencia o inexistencia del derecho a gratificación, puesto que en dicha oportunidad quedará consolidado el resultado del respectivo ejercicio financiero.”²⁰³ En base a estas disposiciones y al inciso final del artículo 48 del Código del Trabajo, la jurisprudencia administrativa y judicial concluye que el derecho condicional al pago de la gratificación nace el 31 de Diciembre de cada año (fin del giro), solo y exclusivamente cuando la liquidación del impuesto a la renta haya arrojado utilidades líquidas.

Pero, éste beneficio se hace exigible al momento de presentar el balance al Servicio de Impuestos Internos, el 30 de Abril de cada año. Ahora, como el Servicio de Impuestos Internos es la autoridad que determina si existen o no utilidades líquidas, las gratificaciones pagadas antes de la liquidación del impuesto a la renta, tienen el carácter de anticipos²⁰⁴.

Las gratificaciones de carácter garantizado contractualmente y los anticipos de gratificaciones acordados contractualmente antes del término del giro, son sistemas de gratificación que han generado una intensa discusión legal. Ambos son métodos de gratificación de carácter contractual, que están permitidos por el artículo 46 del Código del Trabajo, siempre que superen los beneficios mínimos irrenunciables establecidos en las normas reguladoras de la gratificación.

La gratificación garantizada o a todo evento, es aquella que se establece por acuerdo contractual y que su pago no está sujeto a la existencia de utilidades líquidas al final del giro comercial. Esta se devenga exclusivamente por el consentimiento de las partes, y se devenga con independencia de la existencia de ganancias líquidas. **Tanto la jurisprudencia administrativa como judicial consideran que la gratificación garantizada desvirtúa la institución de la**

²⁰³ Op. Cit., Manual de Consultas Laborales y Previsionales, pag. 174

²⁰⁴ Op. Cit., Manual de Consultas Laborales y Previsionales, pag. 178

gratificación, que tiene por objeto sujetar la suerte de la remuneración de los trabajadores a las ganancias de la empresa y , en definitiva, deja de ser un sistema de participación en las utilidades porque no supedita el complemento salarial a las utilidades líquidas. Concluyen, que este régimen de gratificaciones contractuales deja de ser un complemento salarial eventual y pasa a ser una remuneración adicional con carácter fijo que incluso puede asemejarse al sueldo o estipendio fijo en el caso que adquiera periodicidad²⁰⁵.

El segundo problema, es el de los anticipos de gratificaciones. **Contractualmente las partes pueden acordar abonos en la forma y monto queridos, que se consideren anticipos de las gratificaciones que se devengarán al momento de la presentación del balance al Servicio de Impuestos Internos. En el caso que las utilidades líquidas arrojen un monto por concepto de gratificaciones inferior al establecido legalmente, el empleador debe pagar la diferencia.**

El asunto que más ha generado problemas interpretativos es el de las empresas que no han obtenido utilidades líquidas en su giro y que efectuaron anticipos que se imputan a la gratificación legal, es decir, hacen abonos por concepto de gratificaciones antes del término del giro. El criterio predominante de la jurisprudencia judicial es que el empleador tiene derecho a pedir la restitución de estos abonos, ya que estos anticipos están afectos a la condición de utilidad, propia de esta la gratificación. **Este anticipo es un derecho eventual, cuya radicación definitiva en el patrimonio del trabajador ocurre en el balance final de la empresa²⁰⁶.**

En el caso anterior, el empleador tiene derecho a que se le reembolsen estos anticipos que son calificados como pagos indebidos. El reembolso no se extrae

²⁰⁵ Op. Cit., Manual de Consultas Laborales y Previsionales, pag. 179

²⁰⁶ Ibid.

de las remuneraciones mismas, sino que se descuentan de los montos de gratificación que el trabajador pudiere percibir en el ejercicio siguiente.

Sin embargo, la jurisprudencia administrativa ha fallado reiteradamente que solo se pueden hacer las devoluciones de anticipos pagados indebidamente, cuando este descuento haya sido estipulado por escrito por el trabajador y el empleador, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 58 del Código del Trabajo. Esta disposición exige que los descuentos que se hagan a las remuneraciones, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, deban ser acordados por el empleador y el trabajador mediante documento escrito, y no pueden exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador. Es así, que el empleador que realice el descuento de los anticipos por concepto de gratificaciones sin estar autorizado por el acuerdo señalado, o sea, unilateralmente, no actúa acorde a derecho²⁰⁷.

Como dijimos arriba, la gratificación es un derecho eventual. Está condicionado a la existencia de utilidades líquidas en el ejercicio tributario. Definir lo que se entiende por utilidad líquida es esencial para efectos de establecer la procedencia de este derecho, y su monto.

El artículo 48 del Código del Trabajo define el concepto de utilidad líquida para efectos del derecho a gratificar, **como aquella que resulta una vez que el Servicio de Impuestos Internos practica la liquidación del impuesto a la renta deducido el diez por ciento del capital propio del empleador.** El artículo señalado, ordena hacer una primera liquidación para determinar el impuesto a la renta. Ahora, para establecer el monto de las utilidades, el Servicio no puede descontar de esta liquidación las pérdidas de ejercicios

²⁰⁷ Cabe señalar, finalmente, que la jurisprudencia administrativa ha establecido también que sólo puede hacerse efectiva la restitución de los anticipos otorgados, sin sujetarse al artículo 58 del Código del Trabajo, cuando el reembolso se realiza de la indemnización por años de servicio o de otra indemnización cualquiera que proceda, por la terminación del vínculo laboral. Esto porque la ley considera que las indemnizaciones no tienen el carácter de remuneración, siéndoles inaplicables la norma de resguardo de remuneraciones en comento.

anteriores.

Una vez establecido este monto, el Servicio de Impuestos Internos deduce el 10% del capital propio del empleador por concepto de interés del capital. **El monto que resta de esta deducción, es la utilidad líquida o excedente líquido que sirve de condición para devengar el derecho de gratificación y es el monto sobre la cual se calcula el porcentaje a gratificar.**

La deducción del 10%, tiene por objeto garantizar a los accionistas un porcentaje fijo en las ganancias. **Es el interés del capital, que no queda afecto a la participación de los trabajadores.** Como vimos arriba, la doctrina a denominado este interés como el “*dividendo mínimo exento de participación*”²⁰⁸, que no es más que el dividendo que se separa para los capitalistas “*que no está sujeto a ser compartido con los trabajadores, los que solo habrán de recibir la participación en las utilidades que excedan ese dividendo.*”²⁰⁹

*“Así, por tanto, la utilidad afecta al pago de gratificaciones no es la utilidad líquida determinada para efectos tributarios, sino una de monto inferior, pues el legislador asegura primeramente una utilidad al capital propio, equivalente al 10% del mismo; sobre el exceso de utilidad o excedente se calcula el porcentaje destinado a gratificación legal.”*²¹⁰

El propósito de garantizar a los capitalistas un porcentaje de la utilidad resultante de la liquidación del impuesto a la renta, es asegurar un interés al capital, antes de participar a los trabajadores en las utilidades. Si una vez deducido el 10% del capital propio del empleador sobran excedentes, los trabajadores tendrán derecho a participar de las utilidades sobrantes. **Parte de la doctrina considera que la finalidad del dividendo garantizado es generar**

²⁰⁸ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 153

²⁰⁹ Op. Cit., JUAN LANDERRECHE OBREGON, pag. 154

²¹⁰ Op. Cit., PATRICIO NOVOA Y WILLAM THAYER, pag. 332

un estímulo a la mantención e inversión de capitales en una empresa, garantizando una remuneración mínima en caso de utilidades a los capitalistas. Un segundo objetivo sería establecer un equilibrio entre trabajadores y capitalistas, ya que los primeros reciben remuneraciones y prestaciones de seguridad social, que no están sujetas a los riesgos de la empresa.

Demás está decir, que una vez que se pagan las gratificaciones a los trabajadores, la utilidad líquida sobrante queda a disposición del empleador y de los capitalistas, quienes deciden si se capitaliza (reinvierte), reparte en forma de utilidades o ambas a la vez.

En relación a la determinación del capital propio para efectos de establecer la utilidad líquida sujeta a gratificación, la jurisprudencia administrativa ha elaborado criterios para determinar la obligación de gratificar a grupos de empresas, o empresas relacionadas. La Dirección del Trabajo ha señalado que las empresas relacionadas que son independientes en cuanto a sus actividades, y que tributan con personalidad jurídica y razón social distinta, deben gratificar a sus trabajadores de acuerdo a la utilidad líquida de cada una de ellas, individualmente consideradas.²¹¹

Las empresas pueden incluso desarrollar su actividad a través de varios establecimientos, pudiendo llevar una contabilidad única o descentralizada e independiente, por cada uno de los establecimientos. En estos casos la Dirección del Trabajo ha sostenido que el balance sobre el cual se determina la utilidad líquida para efectos de gratificar, puede ser la de cada establecimiento, siempre que estos lleven su propia contabilidad y desarrollen una actividad distinta.

En el caso que las empresas relacionadas ejerzan una misma actividad o lleven

²¹¹ Inspección del Trabajo, Ordinario 2221/128 de 2002.

contabilidad centralizada, se entenderá que la actividad es desarrollada por un solo contribuyente y, en consecuencia, la gratificación se debe pagar sobre la utilidad líquida que obtengan todas las empresas o sucursales. En este caso, el capital propio de la empresa y las utilidades líquidas para efectos de gratificar, se determinan por contabilidad centralizada, que mide el resultado total de la actividad común a todos los establecimientos (casa matriz y sucursales).²¹²

I.1.Distribución de las utilidades entre los trabajadores de acuerdo al artículo 47.

Como vimos arriba, el artículo 47 del Código del Trabajo exige que la cuantía de utilidades líquidas a repartir entre los trabajadores sea en una proporción “*no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes.*” El treinta por ciento sobre las utilidades líquidas, es el mínimo irrenunciable, que un acuerdo entre el trabajador y el empleador solo puede superar. Lo dicho se produce siempre que entendamos que el empleador no ha ejercido la alternativa de gratificación contemplada en el artículo 50, ya que en este caso la mejora se debe determinar en relación a este sistema.

La repartición de las gratificaciones entre los trabajadores se encuentra regulada en el artículo 47 mencionado: “*La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho a ella.*”²¹³. El procedimiento para determinar el monto consiste en dividir las utilidades líquidas generadas en el año por todas las remuneraciones que haya pagado el empleador durante el mismo año, incluyendo la de los trabajadores que no tienen derecho a este sistema de gratificación. Una vez obtenido este factor, se otorga al trabajador su cuota de gratificación

²¹² Inspección del Trabajo, Ordinario 2507/129 de 1997.

²¹³ Algunos trabajadores que no tienen derecho a este sistema de gratificación son los acogidos al sistema de gratificación alternativa del artículo 50 del Código del Trabajo, los trabajadores que pactaron gratificaciones convencionales, los trabajadores con contrato a plazo por 30 o

multiplicando el factor señalado por su remuneración individual. Es claro que el legislador busca un sistema participativo en la productividad de la empresa, pero sin dejar de considerar la productividad individual, premiando a los mayores sueldos.

Los trabajadores que no tienen derecho a remuneración no concurren a la participación del 30% de las utilidades líquidas, ya sea porque les corresponden gratificaciones por otro método o porque la ley expresamente los excluye del pago de gratificaciones. Sí concurren al cálculo de la cuota de participación que les corresponde a todos trabajadores, porque también contribuyeron a generar utilidades.

El artículo 52 del código del ramo, otorga a los trabajadores que no hayan completado el año trabajando en la empresa el derecho a recibir gratificaciones. Este beneficio se limita a los meses que hayan trabajado, percibiendo gratificaciones en proporción a los meses trabajados. La Dirección del Trabajo ha entendido que la expresión “meses” establecida en este artículo, es una medida de días continuos que va desde la fecha de inicio de un mes hasta la misma fecha del mes siguiente.

Otro aspecto importante, es que los días en que la relación laboral estuvo suspendida (por enfermedad, maternidad o accidente), también son gratificados. El criterio que ha primado en la jurisprudencia administrativa es que la gratificación legal es un complemento salarial que guarda estrecha proporción con lo que el dependiente ha percibido durante el año de giro comercial. Los subsidios que se pagan durante estos períodos de suspensión, vienen a reemplazar la remuneración y por lo mismo, deben ser computados para el cálculo de las gratificaciones²¹⁴.

menos días.

²¹⁴ Esta interpretación fue recogida por el D.F.L. N° 44 de 1978 sobre cálculo de subsidios por incapacidad laboral que incorpora a las gratificaciones en el cálculo de las remuneraciones que el subsidiado tiene derecho a percibir durante su invalidez.

De acuerdo a William Thayer y Patricio Novoa “*El fundamento, aunque lejano, de la gratificación es el de ligar la suerte del trabajador al resultado más o menos exitoso del giro de la empresa, lo cual no se desvirtúa por el hecho de verificar el trabajador, o trabajadora, un hecho causante que, en forma temporal, signifique una simple suspensión de la relación laboral.*”²¹⁵ La jurisprudencia administrativa ha ido aún más allá. Ha considerado que el período de huelga dentro del giro comercial, puede igual impetrar el beneficio de la gratificaciones para el trabajador, ya que a pesar de no estar ejerciendo efectivamente sus servicios, si se encontraba vigente la relación laboral.

I.2. Publicidad de la liquidación del Servicio de Impuestos Internos

Tal como se señaló arriba, el Servicio de Impuestos Internos es el órgano encargado de determinar la existencia de las utilidades líquidas durante el ejercicio financiero que servirá de antecedente para el pago de las gratificaciones legales. **La doctrina y la jurisprudencia sostienen que el derecho de los trabajadores a ser gratificados surge desde el momento en que el empleador presenta el balance al Servicio de Impuestos Internos.** Tal como lo establece el inciso tercero del artículo 48 del Código del Trabajo: “*Los empleadores estarán obligados a pagar gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se práctica la liquidación definitiva.*”

La norma transcrita reproduce el criterio doctrinario y jurisprudencial, en tanto el derecho de los trabajadores se hace exigible en el momento de la presentación del balance anual al Servicio de Impuesto Internos. Pero, este pago tiene el carácter de anticipo, ya que al ser el Servicio de Impuestos Internos el que determina la existencia de utilidades líquidas sujetas a la participación de los trabajadores, su liquidación definitiva es esencial para establecer la

²¹⁵Op. Cit., PATRICIO NOVOA WILLIAM THAYER, pag. 338

procedencia de reembolsos para el empleador, en caso que el resultado de la liquidación sea menor a las utilidades líquidas contempladas en el balance del empleador.

La publicidad de la liquidación de la autoridad tributaria es esencial para que se concrete el principio de colaboración en la producción e involucramiento en la suerte de la empresa, que inspira a la participación en las utilidades. La veracidad contable es el único modo de convencer a los trabajadores sobre la existencia y el monto de las utilidades. Solo así, saben que no se los está defraudando.

La ley laboral satisface las exigencias de confianza obrera, garantizando la determinación final de las utilidades líquidas por medio de un órgano público (Servicio de Impuestos Internos) y el derecho al control contable de esta liquidación por parte de trabajadores y sindicatos.

El artículo 49 del Código del Trabajo contiene estas medidas: *“Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de las gratificaciones.”* El mismo artículo continúa: *“El referido Servicio comunicará este antecedente (la liquidación) al Juzgado de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando estos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores, sindicatos de trabajadores o delegados de personal cuando ellos lo requieran, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde el momento que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para la determinación de la utilidad conforme al artículo precedente.”*

II. ALTERNATIVA DE PAGO ARTÍCULO 50

El artículo 50 del Código del Trabajo, ofrece un mecanismo alternativo de gratificación. Este sistema ha sido ampliamente criticado por un sector de la doctrina, **considerándolo como impropio para el propósito mismo de graficar o participar en las utilidades.** El artículo en mención dispone: *“El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual sea la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.”*

La alternativa del artículo 50, permite al empleador que genera utilidades líquidas en el giro comercial decidir discrecionalmente entre repartir a cada trabajador el 25% de lo devengado en remuneraciones mensuales, o participar en las utilidades líquidas, de acuerdo al artículo 47. Para el cálculo de la gratificación, se deben sumar todas las remuneraciones mensuales que haya percibido el trabajador en el respectivo ejercicio tributario.

Tal como dispone el artículo 50, es necesario que la empresa haya generado utilidades líquidas para gratificar de acuerdo a este método. Pero, el monto de la utilidad es irrelevante para efectos de determinar el monto de la gratificación, ya que la gratificación se calcula sobre la base de las remuneraciones mensuales totales del giro y no en función a la utilidad líquida del mismo período.

El empleador que haya acordado mediante contrato individual o colectivo, gratificar a sus trabajadores mediante el artículo 50 a todo evento, debe pagar la gratificación haya o no haya utilidades líquidas al final del ejercicio. Las partes de la relación laboral se encuentran autorizadas por el artículo 46 del Código

del Trabajo, a pagar gratificaciones a todo evento, porque constituye un beneficio superior al otorgado por la gratificación legal.

La opción de gratificar mediante este sistema alternativo, puede establecerse consensualmente por contrato individual o colectivo, o unilateralmente por parte del empleador. En este último caso, la oportunidad para ejercer el derecho de opción expira al finalizar el mes de mayo de cada año. De acuerdo a la jurisprudencia, este plazo se determina así porque *“atendiendo a que la gratificación es una especie de remuneración, debe pagarse dentro del mes siguiente a aquel en que se haga exigible, lo que ocurre anualmente en el mes de abril, ya que durante su transcurso y hasta la media del día 30 del mes en referencia, corre el plazo para la presentación de la declaración de renta relativa a los ingresos obtenidos en el año calendario anterior.”*²¹⁶

La gratificación del artículo 50, contempla un límite al monto que se paga a cada trabajador. Esta no puede exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales, pero aún así, puede ser mejorado por acuerdo de las partes.

II.1. Defensa de la opción del artículo 50

La opción del artículo 50 ha sido controvertida por la doctrina. **En la actualidad tanto la jurisprudencia como la doctrina sostienen que es plenamente lícito para el empleador abonar a los trabajadores el 25% de lo pagado por concepto de remuneraciones en el respectivo ejercicio comercial a los trabajadores, eximiéndose así de la obligación de gratificar en proporción a las utilidades líquidas arrojadas al final del giro.** William Thayer considera que este sistema es coherente con la historia de la legislación sobre gratificaciones, señalando que: *“el legislador jamás impuso un sistema de participación porcentual en las utilidades de la empresa sin topes de los*

²¹⁶ Op. Cit., Manual de Consultas Laborales y Previsionales, pag. 186

salarios o sueldos o sin alternativas para pagar un porcentaje de los mismos (25%, con algún tope).”²¹⁷

De acuerdo al artículo 1505 del Código Civil la: “*Obligación facultativa es la que tiene por objeto una cosa determinada, pero concediéndose al deudor la facultad de pagar con esta cosa o con otra que se designa.*” La doctrina entiende que la cosa debida es una sola, y por lo mismo la ley establece que el acreedor solo puede reclamar esa cosa. Solo el deudor esta facultado para cumplir su obligación con una cosa distinta, pero esta última debe haber sido designada al momento de contratar.

Es de esta manera, que la tesis señalada defiende la idea de que solo en el caso que el empleador se haya comprometido contractualmente a gratificar de acuerdo a la modalidad del artículo 50, antes de que se devengue la obligación de gratificar, puede evitar cumplir con su obligación principal de gratificar en proporción a las utilidades según lo dispuesto por el artículo 47.

Esta tesis ha sido desechada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. La principal crítica es que la posibilidad de eximirse de gratificar en proporción a las utilidades pagando el 25% de las remuneraciones devengadas en el año, constituye una opción alternativa de pago. La obligación legal de gratificar permite al empleador cumplir con la obligación de gratificar mediante cualquiera de las dos opciones analizadas. La ejecución de cualquiera una, exonera al empleador de la ejecución de la otra.

De acuerdo a esta postura, el Código Civil establece que, en caso de duda si una obligación es facultativa o alternativa, se tendrá por alternativa. Al no precisar la ley laboral que tipo de obligación es gratificar, debe entenderse que la opción del artículo 50 hace de la obligación de gratificar, una obligación alternativa.

²¹⁷ Op. Cit., WILLIAM THAYER, pag. 103

La doctrina y jurisprudencia en general, siguen aceptando la legitimidad de la facultad, muchas veces privativa, del empleador a pagar gratificaciones en proporción a las remuneraciones. Los principales argumentos son: la autorización explícita contenida en el artículo 50; la historia legal de esta opción y la razonabilidad económica que envuelve la alternativa de pago. Sobre esto último, William Thayer considera que el 30% de las utilidades líquidas de gratificación del artículo 47 “*constituye una cifra elevadísima, sobre todo considerando que no es la participación de un socio, que concurre a las pérdidas, sino de los trabajadores pocos o muchos, que laboran en una empresa.*”²¹⁸ El profesor Thayer considera que el legislador jamás podría haber pretendido forzar a un empleador a otorgar a sus trabajadores un porcentaje tan alto de utilidades, “*sobre todo considerando que no son socios*”²¹⁹.

Otro criterio económico, es que el porcentaje de participación tiende a no discriminar en atención a condiciones de las empresas. Esto hace inequitativo el sistema de gratificaciones, medido entre empresas. Por ejemplo, el problema de las empresas poco capitalizadas y de baja tecnología que deben repartir sus utilidades entre muchos trabajadores, y aquellas con alta tecnología y alta capitalización que reparten el mismo monto de utilidades que la otra, pero entre mucho menos trabajadores. También las empresas nuevas se verían más perjudicadas en relación a las empresas preexistentes, ya que las primeras deben capitalizar la mayor cantidad de ganancias posibles para incorporarse al mercado.

III. GRATIFICACIÓN DE ACUERDO AL ARTÍCULO 50 COMO UNA FORMA DE ELUDIR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

²¹⁸ Op. Cit., WILLIAM THAYER, pag. 104

²¹⁹ Ibid.

La participación en las utilidades en base a la renta anual de cada trabajador, desvirtúa el concepto de participación. La participación en las utilidades es un derecho del obrero a los resultados económicos de la empresa y por lo mismo se debe determinar en función a esos mismos resultados.

Siguiendo esta idea, han surgido tesis nacionales que niegan la posibilidad legítima de gratificar en base a las remuneraciones. **Una de ellas, plantea que la obligación de gratificar solo se puede realizar en proporción a las utilidades (artículo 47), y solo para el pago de esta obligación el código establece una modalidad facultativa de pago (artículo 50)²²⁰.**

Mediante el mecanismo del artículo 50 el legislador permite que se eludan los principios rectores de la participación en las utilidades, desde todas las perspectivas que justifican su imposición. La participación en las utilidades, exige para poder ser conceptualizada como tal, que el trabajador reciba parte de las ganancias de la empresa, extrayendo de las utilidades líquidas un complemento a su salario, y no que éste complemento sea un costo de producción más del empleador. Conceptualmente la participación en las utilidades o la gratificación, implica un límite a los dividendos, a la capitalización y al ahorro de la empresa.

El principal imperativo de justicia que inspira la historia legal de esta institución tanto en Chile como en el derecho comparado, es el de la repartición equitativa de los frutos de la producción entre los factores trabajo y capital. El trabajo realizado en mutua colaboración por ambos es indispensable para la generación de riquezas y por lo mismo es de toda justicia hacerlos participar equitativamente en las ganancias. Esta exigencia responde, como se vio arriba, también a una exigencia de justicia distributiva.

²²⁰ Ibid. 104

El principio mencionado se ve burlado cuando se sujeta la participación del trabajador a un complemento remuneracional, ajeno al real aporte obrero a la producción. El monto del complemento salarial del artículo 50, refleja que hubo ganancias, pero el trabajador no recibe un porcentaje acorde con el monto de las últimas.

El propósito de sujetar la suerte de la remuneración al éxito de la empresa, busca generar un estímulo para el trabajador. El estímulo pretende concientizar al trabajador en que su trabajo, puede ser premiado por un mayor esfuerzo. El trabajador se siente un colaborador del empresario en la persecución de ganancias, y se involucra en el porvenir de la empresa, en sus fines. **De no sujetarse la gratificación a la mayor ganancia de la empresa, pierde el sentido de colaboración e involucramiento que busca incentivar el trabajo eficiente y disminuir la conflictividad trabajador-empleador.**

El sistema evidentemente busca ahorrar al empleador un mayor aumento salarial sobre la base de la equidad en el reparto del producto del trabajo. Tan arraigada y legitimada es esta práctica, que incluso la doctrina ha descrito la alternativa del artículo 50 como un sistema que se acomoda a los requerimientos empresariales: *“Obviamente, cuando la utilidad líquida sea considerable y reducido el número de trabajadores, la conveniencia del empleador será aplicar el segundo procedimiento (artículo 50); mientras que cuando la utilidad líquida sea reducida y elevado el número de trabajadores, su interés será aplicar el primer procedimiento (artículo 47).”*²²¹

El sistema de gratificación alternativo del Código del Trabajo chileno, ha sido incluso criticado en el derecho comparado, por permitir la opción de eludir la participación en las utilidades mediante aumentos salariales sobre la base de las remuneraciones totales. Esta crítica, fue esgrimida por el diputado nacional del

²²¹ Op. Cit., PATRICIO NOVOA Y WILLIAM THAYER, pag. 336

Congreso Nacional Argentino, Doctor Mauricio Yadarola, al discutirse el proyecto de ley sobre participación, patrocinado por él, en Septiembre de 1951. En su alocución, el diputado Yadarola revisa los fundamentos de inspiración social católica que justifican la participación en las utilidades de los trabajadores de la empresa. *“En el proceso de producción o de intermediación económica juegan tres factores fundamentales, concurrentes e interdependientes: el capital, la dirección de la empresa...y el obrero y empleado...”*²²² El parlamentario concluye, que no es justo que el capital y la dirección de la empresa se lleven todo el producto de la empresa, que no es más que el resultado del trabajo de los tres factores, concurrentes e interdependientes. **El capital, la dirección empresarial y el trabajo, deben ser remunerados equitativamente de acuerdo a las ganancias generadas, siendo esta repartición esencial para resolver el conflicto de clases que, a su criterio, tiene su origen en la desigual distribución de la riqueza.**

Al hacer un análisis de derecho comparado, se detiene en la regulación de participación en las utilidades del Código del Trabajo chileno de 1931. El código de la época, contemplaba el mismo sistema de pago alternativo de la participación (25% de los sueldos anuales). En referencia a esta exención, el Doctor Yadarola señala: *“Yo no comparto el criterio de esta legislación en cuanto deja librado al arbitrio del empresario adjudicarles alternativamente el 20% de las ganancias o un 25% del sueldo anual; pienso que así se desvirtúa un tanto el concepto de esa participación que, a mi juicio, es un derecho del obrero a los resultados económicos de la empresa y debe quedar librado a esos mismos resultados.”*²²³

Considero que esta crítica se mantiene plenamente vigente. Laboralistas nacionales también han delatado esta realidad en la actualidad. Diego Lopez, quien ha alertado perseverantemente sobre la carencia de métodos

²²² Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 136

²²³ Op. Cit., JULIO CESAR ALONSO, pag. 138

redistributivos en la determinación del salario en Chile, la señala: *“En la actualidad, las empresas tienen dos fórmulas legales para dar gratificaciones: pagar el 30% de las utilidades líquidas o pagar el 25% de las remuneraciones mensuales devengadas por cada trabajador en el año, con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Esta modalidad es la adoptada por más del 70% de las empresas y permite a las que logran más utilidades, pagar proporcionalmente menos gratificación. Es una gratificación regresiva: a mayor utilidad, proporcionalmente menor gratificación. Gracias a esta norma el “salario de mercado” es independiente de las utilidades empresariales.”*²²⁴

En su artículo “Salarios Justos: Más Subsidios o Mejor Mercado”, Diego López concluye que no existe relación entre el salario de mercado, entendido como el salario medio pagado por el mercado, y el crecimiento del país. **Esto delataría que los salarios medios, del 59% del país según la encuesta Casen, no estarían haciendo participar a la mayor parte de los trabajadores en el crecimiento del país, significando esto que sus salarios no se encuentran en proporción a su rendimiento colectivo. Debido a que el mercado opta por mecanismos de incentivo salarial que se basan en el mayor tiempo o en la mayor intensidad de trabajo (comisiones), y no en premiar al trabajador por su efectivo aporte a la producción, mediante mecanismos remuneratorios redistributivos como la gratificación.**

El diagnóstico del profesor López es claro. **En Chile no priman los métodos de remuneración redistributivos, como la participación en las utilidades, hecho que impide que el crecimiento total del país se refleje proporcionalmente en los salarios medios. La desproporción en que se adjudican los beneficios del crecimiento económico, no se condice con el real aporte de todos los factores de la producción (trabajadores,**

²²⁴ DIEGO LÓPEZ, Salarios Justos: Más Subsidios o Mejor Mercado [en línea], Proyecto Araucaria, <http://www.proyectoarauca.cl/noticia.php?id=19> [consulta 7 de julio de 2009]

empresarios y capitalistas). Elaboraremos esta idea en el próximo capítulo.

CUARTO CAPÍTULO

El último capítulo, lo dedicaré a estudiar los principios rectores del salario justo y de la participación en las utilidades, consagrados en tratados internacionales y cartas internacionales. Desarrollaré algunos criterios sobre la función social de los principios internacionales sobre salario justo. Todos comparten la premisa de que igualar las condiciones materiales de vida de los desaventajados, permite hacer efectiva su libertad. Por último, revisaré la regulación mexicana sobre participación en las utilidades, como ejemplo de un sistema que cumple satisfactoriamente los principios de justicia salarial que inspiran esta institución.

I. DESIGUALDAD Y TRABAJO

La fórmula de desarrollo económico imperante en la actualidad es el modelo de crecimiento económico desregulado, altamente eficiente para maximizar recursos económicos, pero desigual al momento de distribuir el ingreso nacional. Es un modelo que, a pesar de su eficiencia, no cuestiona la asignación original de la riqueza, siéndole indiferente la desigualdad.

El ideal neoliberal de desarrollo, parece no satisfacer las exigencias de dignidad y libertad del grueso de la población mundial. La prioridad irreflexiva del crecimiento sin políticas distributivas ha dejado al margen del desarrollo material y moral al grueso de la población. Mercados sin trabas legales a la inversión, flexibilización laboral y recortes de impuestos, han relegado el papel del Estado a una función de contención de la pobreza extrema renunciando al imperativo de equiparación social de las condiciones de vida.

En la actualidad se ha discutido la reformulación del modelo de desarrollo, que sea capaz de incorporar un nuevo criterio, el **desarrollo integral, desarrollo social o progreso social**.

El desarrollo integral o social, postula que el progreso social no está constituido solamente por políticas económicas de crecimiento, sino también por políticas sociales que busquen: i) igualar las condiciones materiales de todos los ciudadanos; ii) eliminar cualquier forma de discriminación arbitraria; iii) generar un clima social de mayor seguridad y confianza; iv) consolidar el régimen democrático, mediante la participación igualitaria en la toma de decisiones públicas y creando un mayor compromiso colectivo con el sistema²²⁵.

El desarrollo debe ser integrado, ya que el crecimiento económico sostenido no es posible sin políticas redistributivas. La generación de capital social y la integración de todos los ciudadanos a la comunidad democrática “favorecen la competitividad sistemática en un mundo globalizado.”²²⁶. La protección ambiental, también forma parte del concepto complejo de desarrollo integral.

El empleo y la educación son elementos esenciales del desarrollo social. De acuerdo al Cepal el: *“papel clave de la educación deriva de que no sólo incide simultáneamente sobre la equidad, el desarrollo y la ciudadanía, sino también es crucial para superar la reproducción intergeneracional de la pobreza y la desigualdad”*²²⁷. La educación de calidad es clave para la integración social de

²²⁵ *Esta visión integral del desarrollo va más allá de la complementariedad entre las políticas sociales, económicas y ambientales y el ordenamiento democrático, pues sus propios objetivos constituyen a su vez el sentido mismo del desarrollo. En otras palabras, un desarrollo integrado no puede sacrificar a las personas o su hábitat natural en aras del crecimiento económico. Por el contrario, progreso y crecimiento deben traducirse en una satisfacción cada vez más amplia de sus necesidades.* CEPAL, La Brecha de la Equidad Una Segunda Evaluación, Segunda Conferencia Internacional de Seguimiento de la Cumbre Mundial Sobre Desarrollo Social, pag. 230

²²⁶ Ibid.

²²⁷ Op. Cit., CEPAL, pag. 234

la población y para terminar con la segregación socio-económica. El fenómeno observado es inevitable. La calidad de la educación se distribuye diferenciadamente, teniendo la población de mayores ingresos mejor oferta educativa que la de menores ingresos. La educación debe tender a homogenizarse para lograr equidad e integración social: *“la calidad de la oferta educativa de establecimientos que atienden a distintos estratos socioeconómicos y que funcionan en diferentes entornos geográficos.”*²²⁸

La deficiente educación y su comprobado correlato con bajos ingresos, se produce en gran medida por la calidad del trabajo al que pueden aspirar los ciudadanos menos educados. **Debido a la globalización y a la alta tecnologización de la producción, la demanda de mano obra exige trabajadores altamente calificados y capacitados**²²⁹. Esto repercute en la enorme brecha salarial entre los trabajadores del país. La educación y la capacitación son esenciales para lograr empleos más productivos.

De acuerdo a un sector de economistas chilenos, la solución definitiva a los bajos salarios radica en la productividad del trabajador y, por ende, en su capacitación. Así, Joseph Ramos señala: *“...los salarios son tan bajos en Chile no tanto por la tacañería de los empresarios sino porque la productividad media de la fuerza de trabajo (especialmente los de ninguna o escasa calificación) es tan baja. La solución definitiva al problema de bajos o indignos salarios en Chile pasa, pues, por elevar la productividad de la mano de obra.”*²³⁰

Joseph Ramos afirma que la elevación de la productividad de la mano de obra es la solución a largo plazo para el problema de los bajos salarios y la

²²⁸ Op. Cit., CEPAL, pag. 155

²²⁹ FELIPE AVILES, Distribución de Ingresos una Mirada Histórica Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad (Comisión Meller), <http://www.trabajoequidad.cl/documentos/temp/distridución%20del%20ingreso%20en%20chile.pdf>, [consulta 25 de mayo de 2009], pag. 13

²³⁰ JOSEPH RAMOS, En Torno al Salario Ético, Revista Economía y Administración, pag. 5,

desigualdad a nivel social. Sin embargo, Ramos cree que el Estado debe intervenir para solucionar los problemas contingentes y apremiantes de la industria nacional. **Para el autor, estos problemas son: i) la insuficiencia del salario mínimo para satisfacer las necesidades de una familia viva y ii) el problema de distribución de las rentas de la empresa, entre los empresarios y los trabajadores que contribuyeron a su creación. Profundizaremos en sus ideas más abajo.**

Siguiendo esta idea, la Comisión Meller propone: *“La “mejor política social” consiste en que cada persona tenga un empleo, y **que este proporcione un ingreso que permita cubrir un nivel de vida satisfactorio.** En consecuencia, el nuevo principio básico de las políticas sociales no radicaría en aliviar la situación aflictiva de los que están fuera del mercado del trabajo para que permanezcan al margen. El propósito central es inducir e incentivar a las personas a capacitarse, buscar empleo y trabajar.”*²³¹

Por otro lado, el trabajo tiene un espacio fundamental en el contexto del desarrollo social. El empleo es considerado por la Cepal, **como el principal vínculo entre el desarrollo económico y el desarrollo social, debido a que la fuerza de trabajo es el factor de producción básico y su empleo la principal fuente de ingresos de la personas y, en consecuencia, de las familias. Parte importante de la desigualdad social se produce en el mercado del trabajo, y las bajas remuneraciones que otorga al grueso de la población**²³². Es por eso que la comunidad internacional ha llegado al convencimiento que el crecimiento económico debe ir aparejado de desarrollo social. Solo de esta manera se pueden cumplir los objetivos de derrotar la pobreza, propender a la igualdad, permitir la participación de los pobres y los socialmente excluidos de los frutos del desarrollo económico, la adhesión al régimen democrático

Mayo-Junio de 2008.

²³¹ Informe Hacia un Chile más Justo: Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social (Comisión Meller), pag. 14

²³² Op. Cit., CEPAL, pag. 61

mediante la participación de toda la sociedad en igualdad y libertad y el logro de una globalización más justa²³³. El antiguo modelo de desarrollo para muchos, ha sido desplazado por el denominado modelo de desarrollo social y económico sostenible.

El concepto de desarrollo social y económico sostenible se ha formulado en una serie de conferencias internacionales. Este modelo de progreso está inspirado en la necesidad de participar a toda la población en la vida económica, para cumplir con los objetivos señalados arriba. Una de las mayores preocupaciones de la comunidad internacional, es la decepción de las poblaciones de países en desarrollo, respecto de la promesa de vida digna, libre y justa del régimen democrático. La desigualdad económica pone en riesgo la estabilidad de los gobiernos democráticos, y peor aún, la confianza en los valores que justifican la democracia.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo señala en su informe: “La Democracia en America Latina (2004)”, que la escasa adhesión democrática en Latinoamérica es preocupantemente. *“Las principales razones de este malestar son la pobreza, las profundas desigualdades económicas y la ineficacia de los sistemas jurídicos y de los servicios sociales, lo cual trasluce, además el hecho de que un preocupante 54,7 por ciento de latinoamericanos preferiría un «régimen autoritario» a uno democrático si el primero atendiese a sus demandas de bienestar.”*²³⁴

De acuerdo al informe sobre “Trabajo Decente en las Américas una Agenda Hemisférica” de la OIT, la adhesión democrática tiene un evidente correlato con la calidad del trabajo. Es de esta forma que se formula una relación proporcional, consistente en que, mientras mayor sea la informalidad

²³³ OIT, Trabajo Decente en las Américas una Agenda Hemisférica, pag. 9 [en consulta] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_081003.pdf [consulta 18 de junio de 2009].

²³⁴ Op. Cit., pag. 3

en el mercado del trabajo de un país, menor será la adhesión democrática de su población.

Esta relación se explica principalmente en el contexto de las democracias con economías de mercado. En estas economías, el mercado del trabajo es el principal medio de percepción de ingresos. Debido a que, la mayor parte de los bienes y servicios son proveídos por el mismo mercado, **la satisfacción del grueso de las necesidades de vida están sujetas al pago de un precio. En definitiva, en las economías libres, la calidad de vida de las personas está determinada por el monto de su salario**²³⁵. La democracia se ha ido debilitando por los magros resultados sociales que ha generado el crecimiento económico.

La OIT se encuentra desarrollando el concepto de trabajo decente, como un aporte a la solución de la desigualdad. El programa de difusión del trabajo decente, tiene el propósito de que la comunidad internacional reconozca el trabajo decente *“como un objetivo global, entendiéndolo, por tanto, que todos los hombres y mujeres del mundo aspiran a conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.”*²³⁶ Esta aspiración está asociada al logro de los siguientes cuatro objetivos estratégicos:

- “1) que el crecimiento económico sea promotor de empleo para todos;
- 2) que los derechos laborales se cumplan y se apliquen de manera efectiva;
- 3) que la democracia se fortalezca;

²³⁵ “Una de las claves de esta insatisfacción radica ciertamente en el mercado de trabajo. Una correlación simple entre apoyo a la democracia y situación laboral evidencia la importancia que revisten los mercados de trabajo como espacios necesarios para equilibrar la democracia. En el gráfico 1.1 se muestra que en los países donde hay mayor proporción de empleo informal – mayoritariamente de baja calidad y productividad – hay menor porcentaje de personas que apoyan la democracia. Esto no es casual. El mercado de trabajo no sólo es el espacio donde las personas obtienen ingresos para subsistir, sino también donde encuentran los medios para su realización como personas y como integrantes de la sociedad. Si el mercado de trabajo no proporciona esta posibilidad de realización a las personas, se genera una insatisfacción que se inicia en el plano laboral pero que rápidamente se extiende a otros planos de la vida de una sociedad, que por tanto queda en tela de juicio.” OIT, pag. 4

4) *que se adopten nuevos mecanismos de protección adecuados a la realidad actual;*

5) *que, por esa vía, se combata la exclusión social.*"²³⁷

El quinto objetivo, aspira a materializar la inclusión social y la laboral, con la finalidad de reducir la brecha de ingresos en una sociedad. De acuerdo a Rebeca Gynspan, dos sociedades que crecen al mismo ritmo pero con índices de desigualdad disímiles, derrotan la pobreza en momentos distintos. La que crece con una brecha de ingresos mayor, demora más en derrotar la pobreza que aquella que crece con una distribución del ingreso social más pareja²³⁸. **Para la OIT, la desigualdad en la distribución del ingreso repercute en: i) las reales posibilidades de un mayor y constante crecimiento económico; ii) la capacidad de la economía para transferir los beneficios de la producción a la población total y iii) un serio debilitamiento de las instituciones democráticas.**

América Latina es la región con más concentración del ingreso en el mundo. De acuerdo a mediciones hechas por la Cepal (Panorama Social de América Latina 2004) durante el período 1990 a 2002, Chile no presenta ningún avance en equidad. **Esto demuestra, que el auge económico nacional durante este período no se ha cristalizado en más igualdad en la distribución de las riquezas nacionales. La inequidad social imperante tiene una significativa explicación en la desigualdad del mercado del trabajo.**

Para terminar con la exclusión social y lograr la conciencia sociedad y la justicia social, es necesario terminar con la discriminación en el mercado laboral. **Las diversas formas de exclusión del mercado del trabajo como bajos salarios, trabajo informal y desempleo, producen la regeneración de la pobreza y la exclusión social.** Las políticas económicas en Latinoamérica no

²³⁶ Op. Cit., OIT, prologo

²³⁷ Op. Cit., OIT, pag. 8

²³⁸ Op. Cit., OIT, pag. 17

han sido capaces de generar un mercado del trabajo que permita la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida del grueso de la sociedad. *“Es la pobreza la que condiciona a la mayoría de las personas a generar o aceptar un trabajo en la economía informal, y son los bajos ingresos que obtienen en estas ocupaciones, así como la precariedad y la falta de protección social, los que crean un círculo vicioso de pobreza del cual es muy difícil salir.”*²³⁹

Por lo analizado, queda claro que igualar las condiciones de acceso al mercado del trabajo; otorgar protección legal y pagar una remuneración equitativa, son determinantes para el desarrollo social de la población. Un trabajo de calidad, es necesario para derrotar la regeneración de la pobreza, la segregación social y es el puente para alcanzar mejores niveles de justicia social y adhesión democrática. Es incontrovertible que la calidad del trabajo y las condiciones remuneracionales son indispensables para un crecimiento económico sostenido e inclusivo. No es posible generar mejoras sociales sin un justo acceso a trabajos bien remunerados. La libertad y la dignidad de la población están condicionadas por estas variables.

De acuerdo a la OIT, una política económica solo puede generar los efectos señalados, mediante la implementación de políticas sociales de trabajo decente.

II. CONSENSO MUNDIAL

Haremos un repaso de los tratados y cartas internacionales que elevan a la categoría de derecho fundamental una remuneración digna. El criterio más desarrollado es el de suficiencia para la vida digna del trabajador y su familia.

Los tratados internacionales imponen a cada Estado la obligación de distribuir

²³⁹ Op. Cit., pag. 18

equitativamente el ingreso nacional. **Crecimiento sumado a una distribución equitativa de las riquezas nacionales, configuran un nuevo paradigma del progreso social.**

II.1. La Organización Internacional de Trabajadores (OIT)

El primer esfuerzo por imponer un modelo universal de desarrollo justo mediante políticas de trabajo “humano”, fue la constitución de la OIT. **La constitución de este organismo de carácter internacional, se inspira en el convencimiento de que la miseria y la injusticia social son un peligro para la paz universal y permanente: “que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”²⁴⁰.**

La constitución de la OIT, parte del presupuesto que la injusticia social en cualquier parte del mundo, es una amenaza a la paz y armonía de toda la comunidad internacional. Su preámbulo establece *“que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones...”²⁴¹*

La universalización de los principios de la constitución de la OIT, es percibido por sus redactores como indispensable para su operatividad. **La interdependencia económica exige que toda la comunidad internacional homogenice sus condiciones de trabajo, para sostener una competencia comercial internacional justa.** Se busca igualar los costos de producción en un mercado de competencia internacional, ya que en caso contrario, algunos mercados se inhibirían en implementar políticas laborales costosas, que sus competidores no aplicaran.

²⁴⁰ Constitución OIT, preámbulo.

²⁴¹ Ibid.

Dentro de los principios de trabajo justo de la constitución de la OIT, está la “*garantía de un salario vital adecuado*”. Ya se explicó arriba el concepto de salario vital, y su finalidad de garantía de una vida digna. En la sexta reunión general de la OIT (10 de mayo de 1944) en Filadelfia, los países miembros elaboraron un catálogo de principios y propósitos de validez universal, y obligatorio para todos sus miembros, la Declaración de los Fines y Objetivos de la OIT y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros. En el punto I se sintetizan los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT:

- “a) el trabajo no es una mercancía;*
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;*
- a) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*
- b) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.”²⁴²*

La OIT reafirma su compromiso con la lucha contra la pobreza y la necesidad, insistiendo en su peligrosidad para la paz mundial. Solo a través de la justicia social, es posible lograr la paz universal. La Declaración consagra que toda persona tiene derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual “*en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*”. Esta idea es coherente con los procesos de reformulación del rol del Estado en la economía de ese momento histórico. El surgimiento del

²⁴² Declaración de los Fines y Objetivos de la OIT, Anexo I punto I

concepto de seguridad social como mecanismo de cobertura social frente a la necesidad económica, se apodera del discurso político. La libertad social, requiere de la contribución de cada ciudadano para atender las necesidades de todos.

Para el logro de la justicia social, las partes de la Declaración se obligan a formular programas tendientes a fortalecer la capacidad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores y a elevar su nivel de vida. Respecto de la calidad de vida, las partes se obligan a ampliar la cobertura de la seguridad social, suministrar alimentos, vivienda, cultura²⁴³.

Sobre el salario, la letra d) del punto III de la Declaración, exige a los Estados miembros garantizar un salario vital a todos sus trabajadores. En esta misma letra, las partes se comprometen explícitamente a adoptar, programas laborales tendientes a igualar las condiciones sociales. **Se exige que: “en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso”.**

Este último compromiso es de especial importancia para este trabajo. De acuerdo a este principio, las políticas destinadas a satisfacer la justicia salarial, son propiamente políticas redistributivas. Los aumentos salariales conllevan necesariamente esfuerzos por participar a los trabajadores en los beneficios del desarrollo. **Participar a los trabajadores equitativamente en el progreso económico que también es suyo, es una medida de justicia distributiva y, por lo mismo, entrega razones de justicia para que el grupo de mayores ingresos vea disminuida su cuota de ganancia global en favor de los trabajadores. Si no se produce este cambio en la cuota de participación en la riqueza, el alza de salarios tiende a compensarse con cesantía o con un alza en los costos de vida de todos los consumidores.**

²⁴³ Op Cit., Declaración de los Fines y Objetivos de la OIT, punto III

II.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (el Pacto) refleja las demandas sociales de su momento. Se plasma la exigencia de un mayor involucramiento estatal, para garantizar las condiciones materiales que permiten la vida digna de la población. El pacto afirma que de la dignidad, inherente a todo ser humano, se derivan todos los derechos fundamentales que son propios, inalienables e iguales para todo hombre.

El Pacto toma como presupuesto que el hombre no puede ser libre si no cuenta con las condiciones materiales necesarias para satisfacer sus derechos sociales y culturales. Se consagran verdaderos derechos subjetivos de carácter público. Esto significa que toda persona por el hecho de ser tal, tiene el poder jurídico y social para exigir del Estado ciertos comportamientos, consistentes en la satisfacción de necesidades económicas.

En definitiva, los derechos fundamentales del Pacto, son una expectativa reconocida legalmente para exigir de la comunidad en su conjunto, la satisfacción de necesidades de contenido material. Es así, que el preámbulo del Pacto señala: *“Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,”*²⁴⁴

Por el Pacto, los derechos laborales adquieren la categoría de derechos humanos. Surgen los derechos humanos del trabajador, denominados actualmente como derechos humanos específicos, diferenciándose de los derechos humanos inespecíficos del trabajador, cuya titularidad detenta en el contexto de la relación laboral por su condición de ciudadano²⁴⁵.

²⁴⁴ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Preámbulo.

²⁴⁵ De acuerdo a Palomeque los derechos laborales inespecíficos son aquellos “otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores en particular) en el ámbito de las mismas.” La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del

“Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”²⁴⁶

Este artículo revela el principio inspirador de los derechos fundamentales laborales, **la igualdad sustantiva de las partes de la relación laboral, mediante intervención estatal. Específicamente sobre el salario, el Pacto exige que los Estados Partes intervengan en la transacción contractual del salario, no solo porque el consentimiento sea a priori sospechoso, no solo porque el trabajador inicie la relación contractual con un déficit de libertad, sino que principalmente porque el salario debe considerar lo mínimo que el trabajador y su familia necesitan para vivir dignamente.**

trabajo: de Erizo a Zorro, José Luís Ugarte Cataldo

La propuesta de salario vital o subsistencia consagrada en el artículo 7, incorpora todos los bienes económicos que el mismo tratado garantiza. En virtud de lo anterior, el salario debe ser suficiente para satisfacer: i) educación que permita el pleno desarrollo de la personalidad humana y de su dignidad, que ayude a las personas a incorporarse a la sociedad y que eduque en el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales y el respeto al prójimo; ii) servicios de salud que permitan el máximo nivel de bienestar físico y mental; iii) vivienda, alimentación y vestuario adecuado y iv) la necesidad de participar en la vida cultura.

Todos estos bienes han sido considerados como constitutivos de la vida digna de una persona, al formularse normativamente las necesidades que debe satisfacer un salario vital. El costo de estas necesidades en una sociedad determinada, en un momento dado, es posible aventurar el valor del salario vital.

Otro requisito del salario, es el de la igualdad salarial entre trabajadores que ejercen las mismas funciones. Ya se analizó arriba las dificultades inherentes a la aplicación de este principio. Ha resultado muchas veces impracticable satisfacer este imperativo de justicia salarial, principalmente por: las distintas realidades de cada empresa; la distinta situación de cada trabajador dentro de la misma empresa y a la externalización productiva. Es por lo dicho, que en la actualidad este principio se ha concentrado en la desigualdad salarial entre géneros, en donde el conflicto es más nítido y su solución más apremiante.

III. EL DILEMA DE LAS MEJORAS SALARIALES Y EL APORTE DEL TRABAJADOR REFLEJADO EN EL SALARIO

De acuerdo a un sector de la teoría económica clásica (y contemporánea),

²⁴⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículo 7

cualquier alza salarial impuesta por ley a la totalidad de la industria, produce cesantía en los casos que el aumento de remuneraciones no esté acompañado de un proporcional incremento productivo del trabajo. Esto se produce porque la industria responde al alza del coste del trabajo optimizando el capital destinado al pago de salarios en los trabajadores más capacitados. **Es así, que las empresas tienden a despedir trabajadores de bajo rendimiento productivo, menos capacitados, manteniendo su trabajo los obreros de mejor rendimiento.**

El empleador, al ver el coste del trabajo incrementado sin el necesario aumento de productividad, hará que sus salarios aumentados vayan a los trabajadores con mayores capacidades. **En este caso, los mayores perjudicados serán los trabajadores menos capacitados, aquellos de menores ingresos²⁴⁷.** En último término, este fenómeno se produce porque los empresarios no estarían dispuestos a que un alza salarial significara menores ganancias para ellos. **Cuando el aumento salarial responde a un aumento productivo, el empleador tampoco ve disminuidas sus ganancias.**

La tesis de desocupación, tiene su fundamento en que el salario solo puede reflejar el rendimiento productivo de un trabajador. Pero esta afirmación, por lo menos en nuestro país, es más que cuestionable.

Como vimos arriba, la riqueza del país es fruto del esfuerzo productivo de toda la sociedad activa, trabajadores, empresarios y capitalistas incluidos. **De ser el**

²⁴⁷ Ilustra este problema, la alocución del diputado Ros en el congreso uruguayo en 1920 al discutirse el proyecto de ley de salario mínimo: "El salario mínimo, la reducción de la jornada de trabajo solo aparentemente mejoran la situación del obrero como solo aparentemente adelanta camino el viajero que en un buque en marcha avanza de la proa a la popa. El Estado puede implementar el salario mínimo; pero si al mismo tiempo no logra encontrara los medios de que ese minimum de retribución corresponda al minimum de capacidad, los patronos harán que corresponda al maximum de aptitudes y un número más o menos grande de enfermos, de ancianos y de valetudinarios tendrá que pedir a la caridad, lo que antes obtenía buenamente de sus brazos. En una sociedad bien organizada, todas las energía, las grandes lo mismo que las medianas y las chicas deben encontrara aplicación; si no es así, el Estado procede como un ladrón que respetase el oro de los ricos y solo robara el trigo a los pobres.", AMERICO PLA RODRÍGUEZ, El Salario en Uruguay Tomo I, Montevideo, Facultad de Derecho, 1956, pag. 75

rendimiento el factor que determina objetivamente el monto del salario, no se justificarían las diferencias salariales desproporcionadas del país, y menos aún, el hecho que el crecimiento económico en Chile haya traído solo aumentos marginales en los salarios medios. En palabras de Diego López: *“Entre 1990 y 2006 el PIB chileno no ha dejado de crecer, pero los salarios medios sólo se han multiplicado en 1.5 veces (CASEN). El crecimiento tira más fuerte a los salarios más altos y a las utilidades empresariales que a los salarios medios. El “salario de mercado” ha sido conservador al trasladar el crecimiento económico a las remuneraciones medias.”*²⁴⁸

Diego López sigue reflexionando sobre la veracidad de la ley salarial de rendimiento, **observando que a pesar del aumento en el rendimiento del asalariado medio, que se refleja en un aumento total de la riqueza nacional, sus salarios no se han visto proporcionalmente beneficiados como el de otros actores económicos, como ejecutivos o capitalistas.** *“Los salarios que se pagan en el mercado han beneficiado desproporcionadamente a las empresas más grandes y a los trabajadores más ricos, y los últimos años la productividad media ha subido más rápido que los salarios medios.”*²⁴⁹

A pesar del crecimiento económico, el mayor aporte productivo de los trabajadores de menores sueldos no tiene una relación significativa con el aumento de sus remuneraciones. Al constatar un aumento desproporcionado y correlativo de los trabajadores de mayores ingresos y de los propietarios de empresa, es posible relativizar que el rendimiento productivo esté íntimamente ligado a un buen sueldo. De acuerdo a la encuesta Casen 2006 *“el 59% de los asalariados ganaba entre uno y dos ingresos mínimos. Esto significa que el crecimiento económico beneficia mucho más a los salarios más altos y a las utilidades empresariales que a los salarios de la mayoría de los trabajadores, y que el esfuerzo creciente de los trabajadores no ha*

²⁴⁸ Op. Cit., DIEGO LÓPEZ, artículo Proyecto Araucaria

²⁴⁹ Ibid.

beneficiado proporcionalmente sus salarios.”²⁵⁰

Es posible concluir que, a pesar de que un rendimiento productivo puede mejorar el salario del trabajador, las magras remuneraciones no se justifican solamente por la baja productividad de los trabajadores con remuneraciones más bajas. **Un aumento de producción no impacta correlativamente en un aumento salarial, de tal manera que se evidencia que el principal problema de los bajos salarios no radica en el rendimiento del trabajador de bajos ingresos, sino que en la desigual distribución de las ganancias de todos los agentes productivos. El problema de los bajos salarios en nuestro país es más bien un problema de justicia salarial que de bajo rendimiento laboral.**

“En realidad, no está claro si la mayoría de los salarios son bajos porque la productividad de los trabajadores es baja o bien la productividad es baja porque los salarios se mantienen bajos, al no enfrentar las empresas responsabilidades legales que realmente les hagan compartir las ganancias que obtienen con la colaboración de sus trabajadores, ni tener contrapartes sindicales con acceso efectivo a la negociación salarial. El salario mínimo no previene las profundas desigualdades salariales que ahogan el mercado de trabajo en Chile.”²⁵¹

Las conclusiones de Diego López se adecuan al principio de justicia salarial que inspira la participación en las utilidades. **La participación en las ganancias aspira a ser un mecanismo redistributivo que premia el real aporte productivo de los trabajadores. No es más, que la aspiración a la participación que le corresponde en justicia a todo trabajador en los frutos del trabajo social. Como mecanismo de redistribución, exige un cambio en la proporción entre la cuota de participación en los frutos de la producción de los propietarios de empresa y de los trabajadores.**

²⁵⁰ Ibid.

²⁵¹ Ibid.

La otra consecuencia defendida por la ciencia económica, es que el alza de los salarios produce el encarecimiento de los bienes de consumo. Esto se genera por el aumento en la demanda de los trabajadores beneficiados o, por el aumento de los precios, producto del aumento del coste del trabajo. **El encarecimiento del precio de los bienes de consumo no se produciría necesariamente si los empresarios estuvieran llanos a absorber el aumento salarial en sus propias ganancias.**

Afirmar la existencia de un principio causal, de una ley científica natural, entre un alza salarial y el encarecimiento de los bienes de consumo, **implica desentenderse del hecho que el encarecimiento de los bienes de consumo radica en la voluntad del empresario.** La voluntad del capitalista es un fenómeno subjetivo y, por lo mismo, no es posible predecir el comportamiento del capitalista frente a un fenómeno determinado, con un grado satisfactorio de probabilidad.

Stuart Mill, al revisar su teoría del fondo de salarios, observa este fenómeno y afirma que el alza del salario depende *“de la apreciación personal del capitalista sobre en que forma le ocasionará la ruina o le obligará a abandonar el negocio; no de límites inexorables del fondo de salarios.”*²⁵² **El grado en que el alza del salario repercute en las ganancias, depende de la voluntad del empleador, de tal manera, que en caso que se imponga un alza salarial el aumento correlativo de los precios va a depender de cuanto el empresario este dispuesto a entregar de sus ganancias.**

Mejorar el salario de un trabajador es posible. Otorgarle lo que le corresponde en justicia por su trabajo, no es una reivindicación que este impedida por la realidad de la economía. Los trabajadores no están condenados por la naturaleza de la economía a vivir una vida poco digna.

²⁵² Op. Cit., STUART MILL, pag. 851

La justicia salarial no ve un impedimento natural en mejorar el salario de un obrero. El problema no radica en descifrar lo que la economía es, sino que en acordar como queremos que sea.

IV. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES, MEXICO

Para terminar este estudio, revisaré la consagración constitucional y la regulación de la participación en las utilidades en México. **La legislación mexicana crea un modelo de participación en las utilidades que concilia de manera racional una justa participación en la riqueza nacional, la satisfacción de las exigencias del salario justo y la consagración del criterio del límite racional de las ganancias del capital, entendida como la contrapartida necesaria para materializar la justa participación de los trabajadores en las utilidades.**

Encontramos en México, un reconocimiento legislativo de que la justicia salarial se satisface con alzas salariales que implican simultáneamente, una merma en las ganancias del empresario.

Para ilustrar la riqueza de contenido de esta legislación, reproduzco uno de los considerandos del Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa: *“La estructura de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas constituye un elemento que induce a la equidad y la eficiencia en el sistema político, económico y social de México, que busca alcanzar la distribución de la riqueza al gratificar el esfuerzo productivo y permite mejorar la condiciones de vida de los trabajadores”.*

México reconoce en su sistema de participación en las utilidades, un aporte a la justicia redistributiva propiamente tal: *“El derecho a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es, además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia*

social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que ésta es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados. De así la importancia de propiciar su cabal cumplimiento.”²⁵³

IV.1. Determinación de la cuota de participación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado A, artículo 123, fracción IX consagra la participación en las utilidades como un derecho fundamental laboral específico:

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

a).- Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b).- La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.”

Las primeras disposiciones establecen el método mediante el cual se determina el porcentaje a repartir entre los trabajadores de la empresa. Es un método flexible, que le otorga a un organismo público de carácter técnico e integración

²⁵³ Manual Laboral y Fiscal Sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Directorio de Autoridades Fiscales y Laborales México, 1999, pag. 1

tripartita la facultad de establecer el porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores de las empresas mexicanas. Este organismo, debe deliberar su decisión mediante la ponderación de estudios económicos, lo que aporta un componente técnico a la decisión. La presencia de representantes de trabajadores sindicalizados, empresarios y de funcionarios de gobierno, satisface la aspiración laboral de diálogo social, entendido como método de descompresión de conflictos laborales.

Los estudios económicos son emitidos por la Dirección Técnica, perteneciente a la misma Comisión. Estos estudios pretenden hacer un diagnóstico del momento económico nacional, considerando la necesidad de fomentar el desarrollo industrial y la reinversión de las ganancias empresariales. El informe económico tiene por objeto estudiar: *”...el tema de reparto de utilidades es indispensable analizar de manera general el marco económico en el corto, mediano y largo plazos, mediante la observación y análisis del comportamiento del Producto Interno Bruto y su relación causal con los rendimientos que obtienen las empresas; así como la relación que existe entre el comportamiento del producto y los factores de la economía, como el trabajo.”*²⁵⁴

Es así, que las deliberaciones de la Comisión giran en torno: al monto del Producto Interno Bruto y su proyección de crecimiento a corto, mediano y largo plazo; a la política económica estatal; a la inflación; al entorno económico mundial principalmente de los mayores socios comerciales nacionales; al crecimiento de la oferta. Estas realidades, se cruzan por el pronóstico de la reacción producida por un aumento del poder adquisitivo de la población trabajadora y su incidencia en los excedentes líquidos de las empresas y las posibilidades de reinvertir estas ganancias.

La virtud de este sistema radica en su flexibilidad y en la participación de las partes involucradas en el sistema (trabajadores y empresarios). De esta manera,

²⁵⁴ Resolución H. Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Considerando Tercero letra b)

la decisión del porcentaje a repartir no pretende ser impuesta unilateralmente por el Estado, ni tampoco constituir una opción netamente técnica, ya que permite medir la disposición a participar de los actores involucrados.

Los mecanismos de revisión de los porcentajes de participación, se motivan por los mismos tres actores involucrados en la Comisión. De acuerdo al artículo 587 de la Ley Federal del trabajo Mexicana, la Comisión está obligada a reunirse para revisar el porcentaje fijado por medio de una convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, siempre que existan estudios que lo justifiquen. También está obligada a reunirse para revisar el porcentaje, por solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los representantes empresariales.

IV.2. Trabajadores beneficiados

Los trabajadores que tienen derecho a la participación en las utilidades son todos aquellos subordinados a una persona natural o jurídica. Son muchas las categorías de trabajadores con derecho a participar, principalmente porque se incorporan trabajadores subordinados a personas naturales. Debido a la amplitud de los titulares de este derecho, la Ley Federal del Trabajo contempla disposiciones que excluyen expresamente a ciertos trabajadores. La razón que inspira estas excepciones son:

1. No se justifica incorporar al beneficio, los trabajadores con altos ingresos: *"Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades"*²⁵⁵ y *"Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación."*²⁵⁶
2. Aquellos que realizan labores sin vínculo de subordinación laboral: *"Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo"*

²⁵⁵ Op Cit., Directorio de Autoridades Fiscales y Laborales, pag. 5

²⁵⁶ Ibid.

subordinada con el patrón.”²⁵⁷

3. Aquellos que realizan funciones de manera esporádica, temporal y breve: *“Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.”*²⁵⁸

4. Los trabajadores domésticos.

La intención del legislador mexicano es racionalizar el beneficio para los sueldos bajos, y para los trabajadores que tuvieran una mayor ingerencia en las ganancias producidas en el giro fiscal.

Es más, es tan evidente la discriminación del modelo mexicano respecto de los trabajadores de mayores ingresos y poder administrativo que, a pesar de que el derecho a participar en las ganancias también pertenece a los trabajadores de confianza, estos participarán en las utilidades de la empresa con la limitante de que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa o establecimiento, se considerará este último salario aumentado en un veinte por ciento, como salario base máximo con el cual participarán en las utilidades.

IV.3. Empresas obligadas

“Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y, en general, todos los contribuyentes, personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.

d).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de

²⁵⁷ Ibid.

²⁵⁸ Op. Cit., Directorio de Autoridades Fiscales y Laborales, pag. 6

*años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;*²⁵⁹

El concepto de empresa en la legislación mexicana no solo incorpora a la unidad económica entendida como persona jurídica, sino que la amplía a cualquier forma de identificación jurídica que pueda tener. También se pretende que toda persona, sea natural o jurídica, cumpla con la obligación de participar en las utilidades a sus trabajadores subordinados.

En la letra d) del apartado A, artículo 123, fracción IX de la Constitución mexicana, transcrito arriba, se formula una solución a los efectos desiguales que podría producir la imposición general de la participación en las utilidades en empresas nuevas. El artículo 126 de la Ley Federeal del Trabajo mexicana, exceptúa de participar en las utilidades a las empresas que se encuentren dentro de las siguientes hipótesis:

1. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento
2. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento.
3. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
4. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
5. Las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, están exceptuadas de esta obligación.
6. Las empresas cuyo ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a trescientos mil pesos.

²⁵⁹ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado A, artículo 123, fracción IX.

Estas excepciones son de derecho estricto, por lo que el resto de las empresas, personas naturales y jurídicas que usen los servicios de subordinados, están obligados a complementar el salario con la participación en las utilidades.

La legislación mexicana tiene un mayor número de titulares del derecho a participar y un mayor número de obligados.

e).- para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito publico, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f).- el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Esta última letra, no es una prohibición de participar en la administración y en la propiedad de la empresa a los trabajadores, pero si enfatiza que la regulación de la participación en las utilidades no permite la generación de derechos de gestión o de propiedad, para los trabajadores. Esto no significa que trabajadores y empleadores puedan libremente acordar otras formas de participación, o que el legislador mexicano pueda regular la participación en la propiedad y gestión, en una ley distinta.

INDICE TEMÁTICO

INTRODUCCIÓN.....2

PRIMER CAPÍTULO

I. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE DETERMINACIÓN DEL SALARIO.....4

I.1. Teoría del salario natural o salario subsistencia.....	5
I.2. Teoría del fondo de salarios.....	10
I.2.1. Relación con el principio de la población.....	14
I.2.2 Críticas y teoría de fondo de salarios revisada.....	19
I.3. Teoría salarial marxista: salario, precio y ganancia.....	23
I.3.1. Crítica a la ley de salarios de Weston.....	24
I.3.2. Crítica a la ley de competencia y su relación con el salario y la ganancia.....	29
I.3.3. Valor de una mercancía.....	31
I.3.4. La fuerza de trabajo y el valor del trabajo.....	34
I.3.5. Plusvalía.....	36
I.3.6. Relación general entre salario, ganancia y precio.....	39
I.3.7. La lucha entre el capital y el trabajo.....	40
I.3.8. Trabajo como mercancía.....	42
II. TEORÍAS SOBRE SALARIO JUSTO O TEORÍAS ÉTICAS SOBRE DETERMINACIÓN DEL SALARIO.....	45
II.1. Tesis liberal de justicia salarial.....	45
II.2. Doctrina social católica.....	49
II.2.1. Visión crítica de la economía capitalista y de la propuesta marxista.....	49
II.2.2. La propiedad privada como derecho natural.....	52
II.2.3. El trabajo para la doctrina social católica.....	54
II.2.4. Salario justo.....	57
II.2.4.1. Principio de subsistencia y su justificación moral.....	57
II.2.4.2. Participación equitativa en los frutos de la producción.....	61
II.2.4.2.1. Participación en las ganancias y justicia social en Quadragesimo Anno.....	61
II.2.4.2.2. Participación en las ganancias y progreso social en Mater Et Magistra.....	67
II.2.5. Bien Común e intervención estatal en la economía.....	71
III. SALARIO PARA EL DERECHO DEL TRABAJO Y SALARIO VITAL, SALARIO SUBSISTENCIA, SALARIO MÍNIMO, SALARIO POLÍTICO.....	73
III.1. Salario para el derecho del trabajo.....	73
III.2. Salario político, salario subsistencia, salario vital, salario mínimo.....	76

SEGUNDO CAPÍTULO

I. HISTORIA DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	81
I.1. El Caso Alemán y la participación integral.....	86
I.1.1. La Constitución de Weimar y el movimiento sindical alemán (democracia	

económica e industrial).....	86
I.1.2. Evolución legislativa de la participación de los trabajadores en la empresa después de la II Guerra Mundial.....	89
I.2. El caso de EEUU, Council of Profit Sharing Industries.....	93
I.2.1. El modelo de empresa taylorista o fordista.....	93
I.2.2. El Council of Profit Sharing Industries y la participación voluntaria en las utilidades en EEUU.....	95
I.2.2.1 Los principios inspiradores de la participación en las utilidades en EEUU.....	96
I.2.2.2 La participación en las utilidades en el contexto de la democracia de economía libre norteamericana.....	99
II. CONCEPTO, CLASIFICACIONES Y NATURALEZA DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA.....	102
II.1. Concepto jurídico de la participación en las utilidades.....	102
II.1.1 Evolución histórica del concepto.....	103
II.1.2 Concepto para la doctrina actual.....	106
II.2. Clasificaciones.....	111
II.2.1. Participación obligatoria y voluntaria.....	111
II.2.1.1. Participación obligatoria.....	111
II.2.1.2. Participación voluntaria.....	115
II.2.2. Participación de acuerdo a su forma de pago.....	116
II.3. Naturaleza jurídica de la participación en las utilidades.....	118
III. OBJECIONES A LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	124
III.1. Objeciones del empresariado y defensa a la participación.....	124
III.1.1 Desincentivo a la inversión.....	125
III.1.2. Perjuicio a emprendimientos nuevos y menores.....	128
III.1.3. Diferencias salariales por igual trabajo.....	128
III.1.4. Otras objeciones.....	129
III.2. Objeciones de los trabajadores.....	132
III.2.1. El problema de la reducción artificial del conflicto laboral y la disminución de las facultades sindicales.....	132
III.2.2. Desigualdad salarial.....	134
III.2.3. Otras objeciones.....	135
IV. ELEMENTOS DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	137
V. FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	138

V.1 Espíritu de colaboración y eficiencia.....	138
V.2. Comunitarismo humanista y teoría de democracia industrial.....	140
V.3 Justicia salarial.....	144

TERCER CAPÍTULO

I. RÉGIMEN DE GRATIFICACIONES SUJETO A LAS UTILIDADES LÍQUIDAS DEL EJERCICIO (PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES PROPIAMENTE TAL).....	151
I.1. Distribución de las utilidades entre los trabajadores de acuerdo al artículo 47.....	158
I.2. Publicidad de la liquidación del Servicio de Impuestos Internos.....	160
II. ALTERNATIVA DE PAGO ARTÍCULO 50.....	161
II.1. Defensa de la opción del artículo 50.....	163
III. GRATIFICACIÓN DE ACUERDO AL ARTÍCULO 50 COMO UNA FORMA DE ELUDIR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.....	165

CUARTO CAPÍTULO

I. DESIGUALDAD Y TRABAJO.....	171
II. CONSENSO MUNDIAL.....	178
II.1. La Organización Internacional de Trabajadores (OIT).....	179
II.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.....	182
III. EL DILEMA DE LAS MEJORAS SALARIALES Y EL APOORTE DEL TRABAJADOR REFLEJADO EN EL SALARIO.....	184
IV. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES, MEXICO.....	189
IV.1. Determinación de la cuota de participación.....	190
IV.2. Trabajadores beneficiados.....	192
IV.3. Empresas obligadas.....	193

INDICE TEMÁTICO

INTRODUCCIÓN.....	2
--------------------------	----------

PRIMER CAPÍTULO

I. TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE DETERMINACIÓN DEL SALARIO.....	4
---	----------

I.1. Teoría del salario natural o salario subsistencia.....	5
---	---

I.2. Teoría del fondo de salarios.....	10
--	----

I.2.1. Relación con el principio de la población.....	14
---	----

I.2.2 Críticas y teoría de fondo de salarios revisada.....	19
--	----

I.3. Teoría salarial marxista: salario, precio y ganancia.....	23
--	----

I.3.1. Crítica a la ley de salarios de Weston.....	24
--	----

I.3.2. Crítica a la ley de competencia y su relación con el salario y la ganancia.....	29
--	----

I.3.3. Valor de una mercancía.....	31
------------------------------------	----

I.3.4. La fuerza de trabajo y el valor del trabajo.....	34
---	----

I.3.5. Plusvalía.....	36
-----------------------	----

I.3.6. Relación general entre salario, ganancia y precio.....	39
---	----

I.3.7. La lucha entre el capital y el trabajo.....	40
I.3.8. Trabajo como mercancía.....	42
II. TEORÍAS SOBRE SALARIO JUSTO O TEORÍAS ÉTICAS SOBRE DETERMINACIÓN DEL SALARIO.....	45
II.1. Tesis liberal de justicia salarial.....	45
II.2. Doctrina social católica.....	49
II.2.1. Visión crítica de la economía capitalista y de la propuesta marxista..	49
II.2.2. La propiedad privada como derecho natural.....	52
II.2.3. El trabajo para la doctrina social católica.....	54
II.2.4. Salario justo.....	57
II.2.4.1. Principio de subsistencia y su justificación moral.....	57
II.2.4.2. Participación equitativa en los frutos de la producción.....	61
II.2.4.2.1. Participación en las ganancias y justicia social en	
Quadragesimo Anno.....	61
II.2.4.2.2. Participación en las ganancias y progreso social en Mater	
Et Magistra.....	67
II.2.5. Bien Común e intervención estatal en la economía.....	71
III. SALARIO PARA EL DERECHO DEL TRABAJO Y SALARIO VITAL, SALARIO SUBSISTENCIA, SALARIO MÍNIMO, SALARIO POLÍTICO.....	73
III.1. Salario para el derecho del trabajo.....	73
III.2. Salario político, salario subsistencia, salario vital, salario mínimo.....	76

SEGUNDO CAPÍTULO

I. HISTORIA DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	81
I.1. El Caso Alemán y la participación integral.....	86
I.1.1. La Constitución de Weimar y el movimiento sindical alemán (democracia económica e industrial).....	86
I.1.2. Evolución legislativa de la participación de los trabajadores en la empresa después de la II Guerra Mundial.....	89
I.2. El caso de EEUU, Council of Profit Sharing Industries.....	93
I.2.1. El modelo de empresa taylorista o fordista.....	93
I.2.2. El Council of Profit Sharing Industries y la participación voluntaria en las utilidades en EEUU.....	95
I.2.2.1 Los principios inspiradores de la participación en las utilidades en EEUU.....	96
I.2.2.2 La participación en las utilidades en el contexto de la democracia de economía libre norteamericana.....	99

II. CONCEPTO, CLASIFICACIONES Y NATURALEZA DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA.....	102
II.1. Concepto jurídico de la participación en las utilidades.....	102
II.1.1 Evolución histórica del concepto.....	103
II.1.2 Concepto para la doctrina actual.....	106
II.2. Clasificaciones.....	111
II.2.1. Participación obligatoria y voluntaria.....	111
II.2.1.1. Participación obligatoria.....	111
II.2.1.2. Participación voluntaria.....	115
II.2.2. Participación de acuerdo a su forma de pago.....	116
II.3. Naturaleza jurídica de la participación en las utilidades.....	118
III. OBJECIONES A LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	124
III.1. Objeciones del empresariado y defensa a la participación.....	124
III.1.1 Desincentivo a la inversión.....	125
III.1.2. Perjuicio a emprendimientos nuevos y menores.....	128
III.1.3. Diferencias salariales por igual trabajo.....	128
III.1.4. Otras objeciones.....	129
III.2. Objeciones de los trabajadores.....	132
III.2.1. El problema de la reducción artificial del conflicto laboral y la disminución de las facultades sindicales.....	132
III.2.2. Desigualdad salarial.....	134
III.2.3. Otras objeciones.....	135
IV. ELEMENTOS DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES	137
V. FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	138
V.1 Espíritu de colaboración y eficiencia.....	138
V.2. Comunitarismo humanista y teoría de democracia industrial.....	140
V.3 Justicia salarial.....	144

TERCER CAPÍTULO

I. RÉGIMEN DE GRATIFICACIONES SUJETO A LAS UTILIDADES LÍQUIDAS DEL EJERCICIO (PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES PROPIAMENTE TAL).....	151
---	-----

I.1. Distribución de las utilidades entre los trabajadores de acuerdo al artículo 47.....	158
I.2. Publicidad de la liquidación del Servicio de Impuestos Internos.....	160
II. ALTERNATIVA DE PAGO ARTÍCULO 50.....	161
II.1. Defensa de la opción del artículo 50.....	163
III. GRATIFICACIÓN DE ACUERDO AL ARTÍCULO 50 COMO UNA FORMA DE ELUDIR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.....	165

CUARTO CAPÍTULO

I. DESIGUALDAD Y TRABAJO.....	171
II. CONSENSO MUNDIAL.....	178
II.1. La Organización Internacional de Trabajadores (OIT).....	179
II.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.....	182
III. EL DILEMA DE LAS MEJORAS SALARIALES Y EL APOORTE DEL TRABAJADOR REFLEJADO EN EL SALARIO.....	184
IV. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES, MEXICO.....	189
IV.1. Determinación de la cuota de participación.....	190
IV.2. Trabajadores beneficiados.....	192
IV.3. Empresas obligadas.....	193

