



CUADERNO N.º 1 - AÑO II

BIBLIOTECA DE LA CORTE SUPREMA	<i>1.º. 2.º.</i>
N.º DE ORDEN	<i>17.308</i>
UBICACION	<i>2.º. 58</i>
FORMA MATERIA	

## ¿ACCIONARIADO OBRERO?

*(Participación del elemento Trabajo en las resultas de la Empresa)*

por el Dr. RÓMULO E. ROJO CÁRDENAS

SUMARIO: I. Introducción. — II. Ubicación del problema. — III. Las soluciones. — IV. Panorama del Derecho comparado. — V. Nuestro país. — VI. Proyecto Belaunde. — VII. Proyecto Scolni. — VIII. Aplicaciones. — IX. Conclusiones.

### I. INTRODUCCIÓN

EL DESEO de armonizar y afianzar las relaciones entre capital y trabajo, elementos coadyuvantes en toda empresa comercial, ha llevado a la Doctrina, a propiciar de muy diversas maneras, la participación de los obreros en las utilidades de cierto tipo de sociedades, generalmente bajo la denominación de "accionariado obrero".

La doctrina social de la Iglesia, auténtica precursora en múltiples materias, ha consagrado ese temperamento en Encíclicas y en el Código de Malinas. Internacionalmente, se ha aprobado por unanimidad el concepto de que "el trabajo no es una mercancía". (Conferencia de Filadelfia, 1944.)

Hoy día, no es esa loable intención lo que preocupa especialmente a los estudiosos sino la forma de llevarla a cabo. Creemos que esta materia —por sus proyecciones en la Empresa, por su trascendencia en el derecho

societario, por su complejidad en fin— no es exclusiva del Derecho Laboral; al contrario, en su consideración deberán hacerse presente los comercialistas, lo mismo que otros especializados.

Un examen somero de los sistemas propugnados; la crítica que, con todo respeto a sus autores, nos merecen dichas teorías; los problemas que deberán tenerse en cuenta y las bases que, sugerimos, deberán inspirar al legislador, integran el trabajo que esta tarde tenemos el honor de ofrecer a vuestra consideración.

## II. UBICACIÓN DEL PROBLEMA

No por sabidas, dejaremos de recordar algunas premisas que consideramos fundamentales para delimitar una posición.

El orden social —cuyo fundamento debe ser el orden moral— comprende distintos elementos, de los cuales el primero es el hombre: persona humana; y el segundo, la sociedad humana. En ésta —la Sociedad— aparecen diversos cuadros: la Familia: célula social; el Estado: o sociedad civil, al servicio del bien común de las personas, familias y sociedades intermedias; y, la Sociedad Internacional: constituida por las naciones del mundo. Al lado de las sociedades naturales están las facultativas que, de acuerdo a ciertas normas los hombres pueden libremente constituir: partidos políticos, sindicatos, clubs, compañías mercantiles, asociaciones, etc. La Sociedad humana resulta así un complejísimo fenómeno con elementos permanentes pero en perpetua renovación, bajo el imperio ineludible de la ley del Trabajo, “permanente actividad intelectual o manual— dirigida a satisfacer necesidades vitales” (León XIII, Enc. Rerum Novarum).

Dentro del orden social, hay dos fenómenos naturales: 1º) las clases sociales; 2º) la solidaridad social.

¿Es únicamente la posición económica lo que distingue a los sectores sociales? En absoluto. Bien se ha dicho —Francisco Valsecchi: “Silabario Social” (Bs. As., 1939)— que es necesaria la conjunción de varios elementos para catalogar una clase social. Similitud: de ocupaciones, de género de vida, de cultura y de mentalidad. Ejemplo clásico es el del noble ruso que obligado a hacerse “chauffeur” se acerca a la clase obrera, por la similitud de ocupaciones y de género de vida, pero que no se incorpora a ella, ni por la similitud de cultura ni de mentalidad. Cada uno de nosotros conoce muchísimos casos de notables cambios de fortuna. En el mismo instante en que se pretendiera aniquilar las diferencias sociales, ellas comenzarían a renacer, por una natural selección. Es que las clases sociales son un fenómeno natural dentro del orden social.

Aclaremos que esta aparente dispersión, tiende a encuadrar lo mejor posible el tema de nuestra preocupación. El otro principio de orden natural, es la solidaridad social, base de la convivencia humana. Ambos principios se relacionan, pues el hecho de que existan distintas clases sociales no quiere decir que deban luchar entre sí. Al contrario, debe defenderse el equilibrio social. Ejemplo de esa solidaridad, es la interdependencia de hecho que en la empresa existe entre capital y trabajo; el primero es productivo mediante la prestación del trabajo; y éste, es eficiente con la colaboración del capital humano de una empresa, es decir su potencial del capital humano de una empresa, es decir su potencia de trabajo, debe cuidarse tanto o más que su capital material (maquinarias, edificios, etc.).

Llegamos ahora a la base del problema. Factores integrantes de la producción, junto con la naturaleza, son: capital y trabajo. El capital es instrumento y el

trabajo es actividad humana. Ambos factores se coordinan en la empresa, en la cual el "empresario" es siempre "trabajo" aunque también puede ser "capital". No siendo el trabajo —intelectual o manual— mercancía que se compra al precio del momento, debe ser justamente valorado a los fines de su retribución. En el régimen común del salariado suele haber una neta separación de los dos factores de la producción. Quienes poseen los medios de la misma, retribuyen, a quienes ponen la actividad productiva, mediante un salario que en principio no tiene en cuenta la personalidad del trabajador, el que por otra parte queda intrínsecamente desligado de la empresa.

No vamos ahora a considerar el contrato de trabajo, expresión jurídica del salariado; ni a profundizar el concepto de salario. De éste diremos —con el autor antes citado— que se lo considera "equitativo" cuando al tener en cuenta la situación de la empresa y comprender una parte en los beneficios refleja el "valor productivo" del trabajo. Creemos que cuando el capital percibe más del "justo" interés (variable según el riesgo y otras circunstancias) es en perjuicio del trabajo o de la colectividad. También creemos que el trabajador tiene más interés en aumentar su salario que la producción. Esas dos circunstancias acentúan la separación entre capital y trabajo. La producción no aumentará en la proporción requerida por las necesidades mundiales sin una perfecta colaboración entre la mano de obra y las empresas, aunando capital y trabajo en la lucha por un objetivo común de mejoramiento integral.

### III. LAS SOLUCIONES

Al logro de la deseada unión entre ambos factores responde el sistema del Accionariado del Trabajo. Este régimen —que implica una Participación del Trabajo

en los Beneficios— trae elementos del contrato de sociedad; y asume, como dijimos, diversas formas que van desde la simple y graciable distribución de un porcentaje variable a prorrata de los sueldos, antigüedad, asistencia, eficiencia, cargas de familia, etc., que permite a las empresas aumentar el total de retribuciones en las épocas de precios altos y grandes beneficios, evitando el alza permanente de sueldos que las perjudicaría al disminuir la demanda; hasta el Accionariado del Trabajo que se propicia generalmente para las sociedades anónimas y consiste en atribuir a los trabajadores, ya sea individualmente o a una cooperativa de los mismos, acciones llamadas "de trabajo" que a su vez presentan distintas características y dan distintos derechos según los sistemas propiciados, algunos de los cuales procuran que los trabajadores adquieran el capital de la Sociedad empleadora.

Suele producirse una confusión terminológica entre "participación en los beneficios" y "accionariado obrero"; aquella no supone éste necesariamente. Podemos aceptar en sus términos amplios la definición adoptada por el Congreso Internacional de Participación en los Beneficios, que se reunió en París (1889): "Es un sistema de remuneración por el cual el empleador da a sus empleados una prefijada participación en los beneficios netos de la empresa, además del salario normal". Se dice prefijada participación pues la empresa no podría alterar por su sola voluntad la parte de beneficios destinada a los trabajadores ni la fórmula de cálculo de lo que corresponde a cada uno pues lo contrario crearía desconfianza entre el personal. Considerábase asimismo que el beneficio distribuido no debe considerarse como sustituto de un salario equitativo de pago regular con prescindencia del cálculo de beneficios.

El Dr. Alfredo Gaete Berrios, profesor de la Universidad de Chile, da esta definición: "La participación

en los beneficios es un suplemento que se agrega al salario, haciendo mediante ella partícipes a los obreros en las utilidades que obtiene la empresa en que trabaja, estimulando con ello la actividad del obrero y obteniendo por consiguiente, un aumento de la productividad del trabajo".

El Dr. César H. Belaunde dice que "el accionariado del trabajo mediante la participación en los beneficios se basa en dos medidas correlativas: 1º) Limitación del beneficio de los accionistas al interés del capital; y 2º) Distribución del remanente entre todos los que aportaron su trabajo (incluso accionistas) en forma de "acciones de trabajo".

Recuerda P. S. Narasimhan en la Revista Internacional del trabajo (Dic. 1950), que la distribución puede ser: a) voluntaria o impuesta; b) directa —periódica, al mismo tiempo que se paga el dividendo— o diferida —para ser retirada en circunstancias determinadas— (jubilación, cesación de servicios, incapacidad) teniendo la directa más aceptación; y c) por persona o colectiva.

Una reciente concepción es la propuesta en Holanda por A. Vermeulen: un nuevo sistema de participación en los beneficios que denomina "colectivo" porque hace participar a toda la mano de obra del país en los beneficios globales de todas las industrias, a diferencia de los sistemas de participación "por empresa". Estos —según el autor, Secretario de la Federación de sindicatos holandeses— "presentan tres objeciones principales. En primer lugar, gran número de trabajadores está ocupado en empresas y servicios públicos que no tienen fines lucrativos. En segundo lugar, el nivel real de los beneficios de una empresa particular depende de factores externos e internos a la vez. Si en una empresa los beneficios desaparecen, no es por ello menos cierto que los trabajadores de esa empresa forman parte de la ma-

no de obra que, gracias a su política colectiva de salarios, ha hecho posible para todas las industrias, alcanzar un nivel suficiente de beneficios; tienen por lo tanto, derecho a su parte. En tercer lugar, la participación colectiva ocasionaría menos trabajo administrativo que aplicándola empresa por empresa".

Aclara el funcionario holandés que "la participación colectiva en los beneficios es un complemento del método de fijación colectiva de los salarios, indispensable para lograr una repartición más equitativa de los ingresos de la nación como para repartir más ampliamente la riqueza privada". Reconoce que "previamente será necesario hallar una definición uniforme de lo que se ha de entender por beneficio; qué valor ha de atribuirse a la amortización; qué gravitación tendrá el déficit de ejercicios anteriores". Anticipa Vermeulen que "la parte de beneficios que corresponde al jefe de empresa como remuneración de su trabajo, no puede atribuirse a la participación colectiva en los beneficios; y que las cargas fijas —intereses del capital y de las obligaciones— deben figurar como costo de producción. El impuesto a los réditos obligará a no determinar la suma destinada a la participación en los beneficios hasta después de descontar de éstos, los impuestos adeudados". Es contrario a la distribución de un dividendo prioritario a los accionistas y cree que la repartición de la totalidad de los beneficios netos atraerá la afluencia de capitales hacia las formas más provechosas de producción. Criterio éste con el que disentimos.

Asimismo —según el sistema— "deberá definirse cuantitativamente la parte de los beneficios netos que debe ser atribuida colectivamente a los trabajadores. Ella dependerá de las sumas que hayan de destinarse a las ganancias que no proceden del trabajo". El autor prefiere el sistema que asigna un porcentaje del salario ganado. Y sobre cómo dispondrán los trabajadores de su

parte de beneficios hace consideraciones muy interesantes, pronunciándose a favor de una diversidad, necesaria al desarrollo de la personalidad de cada individuo".

En cuanto a la aplicación práctica del sistema preconiza que el organismo encargado de la percepción de las partes de beneficios, entregue lo recaudado a un Banco de beneficios obreros el que, una vez deducidos los gastos administrativos, adquirirá de una "Sociedad central de inversiones" los títulos emitidos por ésta, que entregará al trabajador.

Es sin duda, la de Vermeulen, una concepción original. Pese a las objeciones que el autor hace a los sistemas que tienen en cuenta las empresas individualmente, los preferimos al que "colectivamente" hace participar a toda la masa obrera en los beneficios de toda la industria. Más aún, somos decididamente contrarios al particionismo colectivo.

#### IV. PANORAMA DEL DERECHO COMPARADO

Haremos ahora un breve examen de las aplicaciones legales y prácticas del sistema.

En *Francia*, la ley de abril 28 de 1917 sobre "sociedades anónimas de participación" fué limitada a ese solo tipo societario y tuvo carácter facultativo.

En *España*, los Fueros del Trabajo y de los Españoles reconocen la participación en los beneficios. El catedrático español Eugenio Pérez Botija en su Curso de Derecho del Trabajo, 1950, se refiere a la participación en los beneficios, como forma especial de remuneración que entraña una actitud político-social con fundamentos de orden asistencial y económico. En España —agrega— la fórmula más corriente es la de una "gratificación en función del dividendo y proporcional al salario de cada trabajador". Y nos informa que no ha habido en

ese país, intentos oficiales de Accionariado obrero, aunque particularmente se han llevado a cabo diversas experiencias.

En *Estados Unidos*, una subcomisión senatorial informó acerca de la diversidad de sistemas utilizados, aconsejando extender el régimen pero sin legislar al respecto. En Francia, Inglaterra y Estados Unidos no se ha intentado imponer como obligación legal lo que desde los primeros planes (años 1820-70) nació exclusivamente de la iniciación patronal.

En *Venezuela*, se ha fijado (Ley del Trabajo de 1936, art. 63; decreto de Dic. 17 de 1938) la participación de acuerdo al número de trabajadores o capital de la empresa. Diversas enmiendas —aconsejadas por la experiencia— sufrió el régimen de aplicación de los beneficios distribuibles. Se restableció (Decreto de enmienda a la Ley del Trabajo de mayo 4 de 1945) la obligación de depositar el 25 % de los beneficios repartidos en una cuenta de ahorros. Cada empresa está obligada (Enmienda de 1947, arts. 76-96) a distribuir entre sus trabajadores, por lo menos, el 10 % de su utilidad líquida, dentro de los dos meses siguientes a la fecha del balance. La mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa puede reclamar la verificación de los balances, solicitando de la Inspectoría del trabajo el nombramiento —siempre en número impar— de uno o más peritos contables. Para calcular las utilidades líquidas, se deducirán: los gastos generales de la empresa, el interés del capital invertido —que no podrá exceder del 6 %— y el 10 % que se destinará al fondo de reserva. La participación de cada trabajador, no podrá exceder del sueldo de dos meses. Los depósitos provenientes de la mencionada deducción del 25 % sólo podrán ser retirados cuando se eleven a dos mil bolívares o después de depositar cinco anualidades; salvo en casos de absoluta necesidad: a) para pagar una casa, y b) por incapacidad. Las

cantidades empleadas por el instituto bancario en construcción de viviendas devengarán un interés que no podrá ser inferior al fijado por el Ejecutivo Federal. La última Constitución venezolana de 1947 (julio 5) consagra el derecho a un "régimen de participación en los beneficios de las empresas, para empleados y obreros, y fomento del ahorro entre los mismos".

En *Bolivia*, el Código de Trabajo de 1939 (art. 56) dispone que las empresas que hubieren obtenido utilidades al final del año, otorgarán a sus empleados una prima anual no inferior a un mes de sueldo; y a sus obreros, de quince días. Viene a ser un "aguinaldo" supeditado a la existencia de utilidades.

En *Ecuador*, una ley de diciembre 2 de 1948, dispuso que todos los trabajadores participarán de un 7 % de las utilidades líquidas de la empresa respectiva, repartiéndose el 5 % individual y directamente —en proporción a la remuneración total del año— y el 2 % depositándose en una cuenta de ahorro de la Caja del Seguro, a nombre del respectivo trabajador, para obras sociales en favor de los mismos trabajadores.

En *Perú*, respecto a las empresas cuyos recursos no sean menores de 50.000 soles, se ha establecido (decreto-ley nº 10.908 de dic. 3, 1948, en cumplimiento del art. 45 de la Constitución) la participación de sus empleados y obreros en el 30 % de las utilidades netas, después de deducirse de la utilidad bruta el 10 % como interés del capital y las deducciones permitidas por las leyes tributarias. Tiénese en cuenta la remuneración, antigüedad, asiduidad y eficiencia de los trabajadores. Estos, de su parte cada uno recibe en efectivo el 20 %; y el 80 % en acciones intransferibles de la Caja del Trabajo. Esta utilizará sus fondos para fomentar la construcción de casas para sus miembros y demás beneficios propios de la previsión social, pagando dividendo a las

acciones, en proporción a las utilidades obtenidas en el desarrollo de sus operaciones (sic.).

En *Colombia*, la participación en los beneficios es legalmente obligatoria desde enero 1º de 1950. El decreto (de julio 19 de 1948) que fijó la participación, se aplica: a las empresas comerciales cuyo patrimonio sea o exceda de \$ 100.000 y que ocupen más de 20 trabajadores permanentes; a las empresas industriales con igual patrimonio pero que ocupen 30 o más trabajadores; a las explotaciones agrícolas y forestales cuyo patrimonio sea o exceda de \$ 200.000 y que ocupen más de 30 trabajadores permanentes; y a las ganaderas con igual patrimonio y que ocupen más de 20 trabajadores permanentes. Se nos ocurre que no siempre debe haber relación entre el capital y la cantidad de personal; por otra parte parece arbitrario excluir a empresas por el solo hecho de no reunir los mínimos de capital y personal. La distribución se efectúa por medio de cuotas de participación, a base de los siguientes factores: salarios, obligaciones de familia, antigüedad, asiduidad, eficiencia y probidad. La empresa pagará al trabajador solamente el 50 % de su participación, depositando el resto en el organismo señalado por el Gobierno; de estos depósitos sólo se permitirán retiros en los casos determinados por la ley. La participación de cada obrero será proporcional al número de cuotas que hubiere ganado y no podrá exceder de la mitad de los salarios devengados durante el año. Beneficiará a los que estuvieron contratados durante todo el ejercicio financiero; los que cesaren en sus funciones antes del cierre del ejercicio, tendrán derecho, siempre que hubieren estado más de seis meses al servicio de la empresa, a una participación proporcional, si no hubiesen sido despedidos por falta grave o justa causa. Un decreto de enmienda, obligó a las empresas a conceder cada año, un mes o quince días de salario —según su capital social— en vez de la cuota

de participación, si esta fuera menor que su salario mensual. La participación de utilidades a los obreros se aplica en Colombia cuando los beneficios exceden el 12 % del capital. El trabajador obtendrá una participación de acuerdo a una tarifa progresiva calculada a partir del 5 % sobre el exceso de utilidades que pase el 12 % pero no exceda del 15 %, hasta el 20 % de participación sobre las utilidades superiores al 35 %.

En Chile, su Código de Trabajo es uno de los más actualizados. El profesor Gacte Berrios (Manual de Derecho del Trabajo, pág. 96) explica que para que proceda la participación de las utilidades, la legislación chilena exige que: 1º) se trate de un sindicato industrial; 2º) la empresa haya tenido utilidades; 3º) los obreros pertenezcan a un sindicato con personalidad jurídica de un año de antigüedad. Refiriéndose al Código de Trabajo opina (en "Derecho colectivo del trabajo", Chile, 1953) que "al establecer la participación en las utilidades, ha pretendido fomentar la sindicación". Se precisan dos requisitos copulativos para que el sindicato esté en condiciones de recibir el beneficio: a) que haya obtenido personería jurídica, y b) que haya transcurrido un año completo desde la fecha del acta de su constitución. (Los obreros de cualquier empresa de minas, transporte, fábricas y demás empresas industriales o comerciales que registren más de 25 obreros, podrán constituir una asociación que tomará el nombre del sindicato industrial, con la indicación de la empresa correspondiente). La base de la participación es la existencia de utilidades (Cód., art. 406) teniéndose como líquida la que arroje la liquidación (practicada por la Dirección de Impuestos Internos) para el impuesto a la renta, deducidos un 8 % por interés del capital y un 2 % sobre el mismo para eventualidades; una vez notificada por la inspección del trabajo, debe la empresa proceder al pago de la participación dentro de los

30 días. El 10 % fijado como participación no será superior al 6 % de los salarios (de los obreros pertenecientes al sindicato) percibidos durante el año. Respecto al concepto de "salario" ha habido divergencia de opiniones entre la Dirección General del Trabajo y la Suprema Corte, entendiéndose ésta que la "asignación familiar" que no se concede en relación con la labor realizada y es ajena a cualquier convención, no es salario<sup>1</sup>. Respecto a la distribución, dice el código chileno (art. 408): "De los fondos de participación, la mitad será entregada al sindicato y la otra mitad será distribuida por la empresa a prorrata de los salarios y de los días trabajados, entre los obreros del sindicato que hayan asistido a su trabajo el 70 % a lo menos de los días hábiles o de los trabajados efectivamente por la empresa el año anterior". La mitad que corresponde al sindicato debe ser destinada a satisfacer necesidades sociales y de previsión colectiva (cód., art. 396). La participación en las utilidades (art. 405, inc. 3º) "no tendrá efecto en las empresas organizadas como sociedades anónimas que destinen el equivalente de un 6 % del capital pagado, a acciones de trabajo que sean propiedad del sindicato de la empresa respectiva". Las empresas de servicios públicos que estén sujetas al cobro de tarifas y que tengan un capital superior a ochenta millones, estarán obligadas a pagar a sus obreros, en todo caso, la bonificación del 6 % de los salarios que, aunque la empresa no obtenga utilidades, la reciben directa e íntegramente.

En Brasil, la Constitución, instituye la participación obligatoria indirecta del trabajador en los beneficios de la empresa de todo tipo.

<sup>1</sup> En un plano distinto, nuestra Cámara de Apelaciones del Trabajo ha considerado que "el salario familiar forma parte de la remuneración total del trabajador y que, por ende, sobre ese importe deben efectuarse los aportes y contribuciones jubilatorios.

En *Méjico*, la Constitución reconoce el derecho a una participación en las utilidades.

En *Europa oriental*, existen sistemas colectivos, de acuerdo a los cuales, se distribuye una parte de las utilidades a la organización obrera encargada de financiar medidas de previsión que beneficiarán a los obreros colectivamente; en vez de distribuirse individualmente a cada empleado u obrero. En *Checoslovaquia*, leyes de 1945 y 1948, señalan como principal propósito de los Fondos Colectivos el mejoramiento de las condiciones sociales, culturales y sanitarias de los trabajadores. *Hungría*, en 1949, creó un sistema de participación en los beneficios de las empresas del Estado, para recompensar a los trabajadores que contribuyeron a la reducción de los costos de producción. Primeramente se determina la suma global a entregar al Tesoro por el conjunto de las empresas pertenecientes a una misma categoría económica. Después, el 2 % de la suma de los beneficios a entregar por una categoría de empresas se divide por el número total de trabajadores ocupados en todas las empresas de la misma categoría. El cociente obtenido se considera como el promedio pagadero a cada trabajador y se reembolsa a las empresas la parte alícuota correspondiente, multiplicada por el número de trabajadores que ocupe cada una. De esa parte reembolsada, el 40 % se reparte entre los trabajadores y el 60 % se destina a fines de interés general para todos los trabajadores de la empresa. *Bulgaria*, tiene un sistema análogo por el que se entrega un 5 % de las utilidades líquidas de las empresas del Estado, a un fondo creado para conceder gratificaciones a los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida.

En la *India*, la mayoría de los sistemas de participación en los beneficios son resultado de fallos judiciales.

## V. NUESTRO PAÍS

En la *República Argentina*, también hay antecedentes pues es añeja la preocupación por las cuestiones sociales. Carlos Pellegrini —en 1905, doce años antes de la ley francesa— se refería a la necesidad de solucionar el conflicto entre capital y trabajo, mediante la asociación de ambos, que reemplazaría al régimen del salario. Sus "sociedades anónimas del trabajo" contratarían con las empresas, percibiendo alrededor de un 25 % del producido o de las ventas, viniendo a constituir una especie de contrato colectivo de trabajo.

A iniciativa del Museo Social Argentino se reunió en 1924 el Congreso de Economía Social que se pronunció por la participación facultativa en los beneficios de las empresas privadas, y obligatoria respecto de las concesionarias de servicios públicos.

Carlos Saavedra Lamas, en su proyecto de Código Nacional del Trabajo, de 1931, preveía, con carácter voluntario, la participación en las utilidades.

Entre los proyectos parlamentarios recordamos los de los diputados Pereyra Rozas en 1920, Cafferata en 1921 y López Serrot en 1947, hasta ahora sin consagración legislativa. El Plan de Gobierno enunciado en 1946 contenía un proyecto de ley que acordaba la protección del Estado —mediante ventajas económicas que el Poder Ejecutivo reglamentaría— a las empresas que resolvieren facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad de las mismas; proyecto que no cristalizó. En el de 1952, que es ley, su capítulo "Trabajo" expresa: "El Estado auspicia la cooperación entre el capital y el trabajo, y la colaboración entre trabajadores y empleadores, con el propósito de facilitar entre ellos el entendimiento necesario para determinar las condicio-

nes de trabajo, la prevención y solución de conflictos, y asegurar la armonía en las relaciones laborales". Asimismo, "el Estado auspicia la colaboración de los trabajadores organizados en la gestión de las empresas, mediante la participación de los mismos en el estudio y solución de los problemas que atañen a su actividad profesional". En su capítulo "Régimen de empresas" declara que el capital está al servicio de la economía y tiene como principal objeto el bienestar social: . . . d) cuando la empresa económica ofrezca a sus trabajadores una adecuada participación" . . .

El Banco Central ha dado a conocer una resolución de la Comisión de Valores relativa a la emisión de acciones con ciertos destinos entre los que figura el caso de gratificaciones a satisfacer al personal en acciones ordinarias.

A falta de legislación local que estudiar, existen interesantes proyectos doctrinarios que examinaremos.

#### VI. PROYECTO BELAUNDE

En su ponderable estudio titulado "El accionariado del trabajo mediante la participación en los beneficios" (Revista "Horizontes Económicos", año 3, nº 25) el Dr. César H. Belaunde —a quien ya citamos— expresa que las acciones de trabajo reemplazarán gradualmente a las primitivas acciones del capital. Considera que "la simple participación en los beneficios es insuficiente, y aún puede dar lugar a mayores enconos por la situación de inferioridad en que se mantiene al trabajo, la desconfianza de éste hacia el capital y su lógico deseo de comprobar la exactitud de las ganancias". Y afirma que con su sistema de "accionariado del trabajo" se obtienen: a) la transformación paulatina del trabajador en copropietario, vinculando capital y trabajo como

consecuencia de la sociedad que se establece entre ambos; b) la preocupación de los trabajadores por el progreso de la empresa de la que se van a adueñar, con su secuela de: mayor rendimiento, predisposición a evitar conflictos y lógico deseo de permanecer en el establecimiento; y c) la capacitación del trabajador para intervenir en la administración; etc.

Confiesa el ilustrado autor que no hay manera de fijar con exactitud el interés del capital y que, por otra parte, no es posible un solo tipo de interés para toda clase de empresas el que variará según sus riesgos, su importancia para el país, etc.; debiendo además tenerse en cuenta el interés corriente en el mercado de acuerdo a circunstancias de tiempo y lugar.

Con ejemplar honestidad intelectual, el Dr. Belaunde pasa revista a las objeciones que se hacen al "particionismo" y busca refutarlas con nobles argumentos. Opina que, la Sociedad por acciones, particularmente la anónima, marca al máximo la separación entre capital y trabajo. Personalmente creemos que no debe mantenerse el tabú de la Sociedad Anónima, a veces vilipendiada sin discriminación, como si tal tipo societario —consagrado por el Código de Comercio, contemplado por diversas leyes y controlado por la Inspección de Justicia y parcialmente por la Comisión de Valores— fuera sinónimo de negociado o de evasión fiscal; y otras veces, favorecida, también sin discriminación cuando conviene atraer capitales o tonificar el mercado de valores. El divorcio entre capital y trabajo que se quiere poner como característica de la Sociedad Anónima, puede darse en la de Responsabilidad Limitada y en otras. Existen sociedades anónimas pequeñas en que los directores, titulares de la mayoría de capital, contribuyen activamente con su trabajo personal; y hay sociedades de otra índole, con un gran capital, en que su principal titular está ajeno a la responsabilidad de su dirección. Es

difícil, por ejemplo, que la sociedad anónima industrial con millones de capital, descuide la salubridad de su numeroso personal; más aun, es probable que en su propaganda utilice fotografías que acreditan la aireación acondicionada y fluorescente iluminación de sus modernos talleres. No es imposible, en cambio, a pesar de lo muchísimo que se ha hecho al respecto, entrar al taller de un pequeño patrón, sin acciones ni debentures, pero con su poco personal, hacinado en la antihigiénica trastienda. En una palabra, el gran capital, por el solo hecho de serlo, no es más inhumano que el pequeño. Asimismo, donde las sociedades anónimas se han popularizado o atraído al pequeño ahorrista, el gran capital de una sociedad anónima, es la suma de muchos pequeños y a veces ínfimos capitales, de cuyos títulos representativos son dueños sus múltiples accionistas.

El concepto de que en las sociedades por acciones, es más fácil el contralor que haga efectivo el sistema del accionario obrero, disminuye y limita, precisamente, el sistema propiciado. En el articulado del Proyecto Belaunde (art. 13) el sistema se extiende a las sociedades de responsabilidad limitada, cooperativas y en comanda por acciones.

Consideramos que la transformación absoluta del trabajador en copropietario de la empresa, puede, actualmente, herir ese espíritu de empresa que es tan necesario amparar y fomentar, especialmente en países que todavía tienen mucho campo virgen para intensificar el comercio y afianzar nuevas industrias. Podrían resentirse, lo mismo esas empresas a quienes el fundador dió su nombre y que a veces se mantienen por los hijos a quienes su derecho hereditario señala como continuadores de una tradición; que aquellas otras, cuyo lento y penoso afianzamiento, significa arriesgar no sólo dinero sino también muchos años de incógnita y sacrificio. Tal sistema constituiría, por lo menos al principio,

una arriesgada prueba para el orden interno —relaciones jerárquicas y disciplina— indispensable en cualquier actividad. La dirección de una empresa entraña grandes responsabilidades y la capacidad de asumirlas no se improvisa. Los nuevos dueños, no acostumbrados al duro ejercicio del poder, tendrían que sobreponerse a esa desventaja.

Dice el profesor Belaunde que "el punto principal para llevar a la práctica el sistema propuesto consiste en determinar cuál es el interés que corresponde a los accionistas". Pues, en este punto principal, creemos está la principal falla del sistema. Si se admite que no es posible fijarlo con exactitud y que ni siquiera es posible un solo tipo de interés para toda clase de empresas, ¿quién lo fijará?, ¿la propia empresa?, ¿alguna entidad privada?, ¿el gobierno?, ¿qué poder gubernamental?, ¿el Legislativo mediante una ley que periódicamente reglamentaría el Poder Ejecutivo? ¿Actuando éste en forma inapelable o con la intervención independiente del Poder Judicial? Fijada la tasa, ¿quién ejercería el control?, ¿el poder administrador?, ¿la justicia? . . . Como vemos, sería necesario crear —solamente en torno a la tasa del interés— una nueva y compleja institución. Pero hay más. Si se reconoce que debe tenerse en cuenta la clase de empresa, es evidente que habrá que hacer una difícil clasificación. Si debe tenerse en cuenta el riesgo de la misma, su imparcial apreciación será engorrosa; además los riesgos aumentan y disminuyen, desaparecen o se crean, por múltiples factores. Si también debe tenerse en cuenta su importancia para el país, es ésta, otra característica de enojosa apreciación por lo mutable de la misma. Si a todo ello, admítase, deben agregarse factores extrínsecos como el interés corriente, que actualmente es más elevado que hace quince años; y circunstancias de tiempo y lugar, reiteramos nuestra opinión de que la falla de este siste-

ma está en la preponderancia que da a la fijación del interés correspondiente al capital. El atribuir a éste un interés fijo y distribuir el saldo al capital y al trabajo —es decir, no sólo a éste— mantiene las dificultades de determinar: 1º) la tasa fija, y 2º) la “proporción” a utilizar para distribuir el saldo entre accionistas y trabajadores.

El hecho de que ese desplazamiento de capital sea lento, no evitará los inconvenientes aducidos, cuando pase a ser mayoritario el accionariado obrero.

El “trabajador-accionista” que se retira de la empresa (art. 6º del proyecto) podrá “transferir sus acciones a otro miembro del personal de la misma, con acuerdo del directorio, o entregarlas a éste a su valor nominal, más la parte alícuota de las reservas sociales”. Vemos que se fija precio cuando el trabajador opta por entregarlas al directorio pero no cuando las transfiere a compañeros, lo que sin duda será cuestión de precio. Para transferirlas a otros miembros del personal, el Proyecto requiere acuerdo del directorio. ¿Qué ocurre cuando éste lo niega o lo demora?

Hay todavía otra importante cuestión que no debería escapar a quienes propician adjudicar un determinado interés al capital. ¿Cuál es ese capital? Si es el capital social, recordemos que es muchas veces un pálido reflejo del patrimonio de la empresa. Este, responde a su realidad económica. Aquél, de carácter nominal, puede variarse casi a voluntad. Es evidente que ante la perspectiva de tener que compartir utilidades, los accionistas tratarán de aguar el capital social, para beneficiarse con el interés fijo. Distinta será la situación de las sociedades nuevas, que nazcan bajo el sistema que consideramos. Distinta será también la situación de aquellas sociedades que invirtieron moneda de mayor o menor valor adquisitivo. En efecto, las empresas antiguas presentan un capital inferior, aunque sus equipos produc-

tivos sean del mismo rendimiento. En esas condiciones, las amortizaciones del activo fijo, por una parte insuficientes a los fines de reposición, por otra, dejan utilidades ficticias sobre las que recaerá la participación laboral. Mientras no se rectifique el valor real de ciertos patrimonios tendremos que se relacionan utilidades iguales con capitales distintos.

Nos atrevemos a pronosticar que *distinta* será la situación de cada sociedad. ¿Será también *diferente* el interés básico que se fije a cada una de ellas?

El estudio del Dr. Belaunde publicado en 1947, proporciona, a la par de un documentado panorama que sirve de valiosa guía, un proyecto articulado con el que se podrá disentir pero cuya consideración no debe omitirse.

#### VII. PROYECTO SCOLNI

Una de las últimas manifestaciones autorizadas, sobre la materia que esta tarde ocupa nuestra atención, ha sido la del Segundo Congreso Nacional de Derecho Comercial, reunido el año pasado (1953) por iniciativa del Dr. Carlos J. Varangot e invitación de este Instituto. En él se presentó —por el Dr. Miguel Scolni— la siguiente Ponencia, bajo el título de “Accionariado Obrero”: “Interesa al progreso de la economía del país fomentar el interés obrero en la prosperidad de la sociedad anónima empleadora, mediante la propiedad de acciones, como medio coadyuvante a la mejor armonía entre el capital y el trabajo”. Su autor recomendaba, al efecto, la adopción de un nuevo tipo de “Acciones de Trabajo” sujetas a las siguientes características: a) Carecen de valor nominal y venal; b) Son nominativas, intransferibles y no negociables; c) La sociedad anóni-

ma empleadora las entregará gratuitamente a aquellos empleados u obreros que, a su propio arbitrio, las merezcan y en la proporción que entienda corresponder, siendo conveniente atender a la antigüedad, contratación, eficiencia, jerarquía y adhesión de cada beneficiario; d) Caducan automáticamente en el acto de la cesantía o renuncia del cargo que el beneficiario desempeña; e) Caducan automáticamente en el acto, o luego de un plazo predeterminado —según lo haya decidido previamente la empleadora— en caso de incapacidad o muerte del beneficiario; f) Cada acción representa un determinado porcentaje en las utilidades líquidas de la empleadora (1 %, 1 o/oo, 1 o/ooo, etc.) pudiendo imprimirse láminas de más de una acción; g) Las utilidades de las "Acciones de Trabajo" serán pagadas por la empleadora antes que los dividendos de cualquier otro tipo de acción, y únicamente en dinero efectivo; h) Los estatutos de la sociedad indicarán hasta qué porcentaje en las utilidades será distribuido entre las "Acciones de Trabajo"; i) Únicamente participarán en las utilidades las "Acciones de Trabajo" efectivamente emitidas y no caducadas; j) Las "Acciones de Trabajo" que la empleadora emita en remplazo de acciones caducadas tendrán distinta numeración que éstas; k) Cada emisión de nuevas "Acciones de Trabajo" se hará con conocimiento de la Inspección de Justicia o del organismo estatal correspondiente; l) Anualmente la Memoria de la empleadora indicará cuántas "Acciones de Trabajo" se encuentran en vigor, cuántas han caducado y cuántas nuevas se han emitido, todo ello con mención de los nombres de los beneficiarios; ll) Los beneficiarios de "Acciones de Trabajo" no tendrán intervención alguna en la dirección y administración de la empleadora pero tendrán, no obstante, acceso a la asamblea de accionistas "ad effectum vivendi" sin voz ni voto; m) Los beneficiarios de "Acciones de Trabajo" tendrán

prelación sobre todos los tenedores de acciones de la sociedad para adquirir (en las condiciones generales) en proporción a sus propias "Acciones de Trabajo" acciones de cualquier otro tipo que la empleadora emita en el futuro, a razón de un diezmilésimo del capital suscrito (de la sociedad anónima empleadora) por cada milésimo que le confieran sus propias "Acciones de Trabajo"; n) La tenencia de estas acciones no impedirá a sus titulares ejercer todos los derechos legales y estatutarios que pueda conferirles la tenencia de otros tipos de acciones de capital emitidos por la empleadora; ñ) Una ley ad-hoc podrá sancionar todos o algunos aspectos relacionados con las "Acciones de Trabajo", principalmente la inejecutabilidad e inembargabilidad de éstas y de sus pertinentes dividendos, así como la exención del pago de cualquier impuesto o de aportes a Cajas de previsión social".

Leída la Ponencia del Dr. Scolni por la Secretaría del Congreso, manifestó su Relator Dr. Medrano que "en el seno de la Sub-Comisión se trató de circunscribir los alcances del proyecto a un aspecto singular: a todo aquello que se percibe por tradición o costumbre en nuestros medios comerciales en forma de participación graciable". Aclarando que "todo el articulado acerca de los caracteres de la "Acción de Trabajo" no había sido aprobado por la Subcomisión, la que refirióse a la gratificación graciable que la empresa organizada como anónima pueda conceder a sus asalariados". Recordó "la inquietud que en la Subcomisión había provocado esa ponencia" y manifestó que "para llegar al accionariado obrero, debía empezarse con las participaciones graciables". Después de referirse al "grado de educación económica indispensable para la solución del problema" opinó el Relator que "no tenemos suficiente madurez y experiencia para abordar dicha solución".

En uso de la palabra el autor de la Ponencia mani-

festó al Congreso haber "propiciado un tipo especial de acción de participación en la empresa que, sin conferirle al trabajador los atributos del capitalista, le abra el camino para que, si tiene vocación e intereses para introducir capitalísticamente en la empresa, pueda hacerlo". Dijo también en el curso del debate: "la participación obrera en las utilidades de la empresa o significa la participación en la dirección o no significa nada... Hablar de participación en la dirección implica recitar los errores de otras legislaciones que han conducido no sólo al fracaso sino a lo que es todavía peor: al desprestigio y a la desesperanza. Convertir a la masa obrera en capitalista o darle intervención en la dirección sin una debida preparación es suprimir uno de los dos términos del binomio —trabajo y capital—. En los términos de la ponencia, no hay presiones ni urgencias para ninguno de los dos términos... El régimen puede ser gratuito y voluntario y estar dentro de un mecanismo legal... Si obligamos a la empresa a dar participaciones, aspecto que admitimos pero que dejamos se estudie y resuelva como sea posible, vamos a fracasar... No es necesario legislar, reglamentar integralmente sobre una institución. Aquí estamos en un aspecto parcialísimo..."

La ponencia del Dr. Scolni nos merece la siguiente observación. Considera, al sistema, un medio coadyuvante a la mejor armonía entre el capital y el trabajo. Pero da preponderancia al progreso de la economía, sobre el derecho a la justa retribución del elemento trabajo y a la dignidad humana de quien lo aporta. Según sus términos textuales, se busca "fomentar el interés obrero en la prosperidad de la sociedad anónima empleadora pues esto interesa al progreso de la economía del país".

Su limitación a un solo tipo societario —la anónima— y a un solo sector laboral —el obrero— le quita la uni-

versalidad que creemos debe darse a un sistema que propende a una mayor equidad en la retribución del trabajo. En cuanto al tipo propuesto de "Acciones de Trabajo" encontramos que la carencia de valor y el hecho de que sean intransferibles —aún entre los obreros de la misma empleadora— creará en torno a ellas un ambiente de escepticismo por parte de sus titulares. El sistema propuesto deja la distribución de esas acciones sui-géneris librada al arbitrio de la sociedad anónima empleadora. Opinamos, respetuosamente, que las soluciones de carácter paternalista carecen de eficacia práctica y no responden a la realidad social, de la que hemos presentado un panorama en la reseña de legislación comparada. Si se trata de un premio a la contracción, eficiencia, adhesión, etc., de los beneficiarios, no puede hablarse estrictamente de accionariado obrero. No teniendo las acciones valor nominal ni real, cada una representa, de acuerdo al proyecto, un determinado porcentaje en las utilidades líquidas y realizadas de la sociedad. Pero como su Estatuto indicará hasta qué porcentaje de las utilidades será distribuido entre las "Acciones de Trabajo" habrá que relacionar ambos porcentajes, para conocer la efectividad del beneficio. Sus titulares, no obstante su falta de intervención directiva y administrativa, tendrán acceso a las asambleas de accionistas; ello, de acuerdo al proyecto, sin voz ni voto, es decir "ad effectum videndi". Sospechamos que la reducida asistencia que generalmente obtienen las asambleas de sociedades anónimas no se verá acrecentada por beneficiarios de este tipo de acciones.

La recomendación letra m, les da prelación sobre todos los tenedores de acciones de la sociedad para adquirir, en proporción a sus propias "Acciones de Trabajo", acciones de cualquier otro tipo que emita en el futuro. Pero con la siguiente limitación: dicha preferencia puede ejercerse a razón de un diezmilésimo del capital sus-

cripto por cada milésimo en las utilidades que le confieran sus propias acciones. La tenencia de estas "Acciones de Trabajo" no impedirá a sus titulares, ejercer todos los derechos inherentes a la tenencia de otros tipos de acciones de capital, emitidos por la empleadora. Por obvio, creemos es innecesario destacar ese derecho. Tras no tener, ni voz, en la Asamblea, lucidos estarían sus tenedores, si además se les limitara sus derechos como accionistas comunes.

La última Recomendación anexa a la Ponencia dice que una ley podrá sancionar todos o algunos aspectos relacionados con las Acciones de Trabajo, principalmente su inejecutabilidad así como la exención del pago de cualquier impuesto o de aportes a Cajas de previsión social. Creemos que la ley pertinente deberá tratar integralmente esta institución y que en los beneficios a acordarle uo deberá incluirse necesariamente una total exención impositiva ni de cooperación a la previsión social. Pensamos que las exenciones que puedan acordarse al salario propiamente dicho no deben extenderse, en forma absoluta, a la participación en los beneficios. Si como se ha dicho, el correcto funcionamiento del particionismo requiere una verdadera *educación* del trabajador es necesario fomentar su sentido de responsabilidad frente a las vicisitudes materiales de la vida, por una parte, y por otra, su espíritu de solidaridad social.

Durante el ilustrativo debate a que en el seno del mencionado Congreso dió lugar la Ponencia del doctor Scolni, uno de los Sres. Delegados propuso que en lugar de sociedad anónima se dijera empresa. Opinaron otros que si la gratificación voluntaria tiene un sistema legal deja de ser voluntaria, y que si se deja a la generosidad del empleador, el sistema escapa al campo legislativo. Un miembro de la Subcomisión apuntó que el problema, de orden social y político, escapaba a la

competencia natural del Congreso de Derecho Comercial; aclarando que en aquélla —la Subcomisión— se había partido del principio de que debía establecerse "un régimen legal especial para aquellos casos en que la empresa resuelva gratificar a su libre arbitrio al obrero"... Es decir que con esa ponencia "más que una finalidad legislativa se propiciaba un camino educativo para el obrero a fin de aproximarle a la empresa" pero que "en ninguna forma se había intentado abordar el problema del accionariado obrero". A pesar de que la Ponencia llevaba por título "Accionariado Obrero", otro miembro de la Subcomisión manifestó: "existe la costumbre en las sociedades anónimas de dar una gratificación a los obreros y empleados, de acuerdo con el resultado de sus balances; y muchas veces se producen injusticias en su distribución. Lo que se ha buscado es evitarlas. Este proyecto no significa hablar de accionariado obrero".

El texto de la Resolución del Congreso —sin el título de Accionariado Obrero— fué el siguiente: "Interesa al progreso de la economía del país, fomentar el interés obrero en la prosperidad de la sociedad anónima empleadora a cuyo efecto conviene establecer un régimen legal para la gratificación voluntaria que ésta acuerde a sus empleados y obreros, y que contemple las recomendaciones de la ponencia". Pese a nuestra discrepancia, reconocemos que el Proyecto comentado marca otro muy apreciable jalón en la ansiosa búsqueda que inquieta a los estudiosos del derecho y a los que diariamente palpan la realidad social, constatando lo que tiene practicabilidad.

## VIII. APLICACIONES

Realizaciones prácticas del "particionismo" ha habido en muchas empresas, en el extranjero y en nuestro país. Muy pocas, han dado al personal, ingerencia en la administración y en el capital.

Dice P. S. Narasimhan en la Revista Internacional del Trabajo (Dic./1950) que en los regímenes voluntarios los métodos principales son: a) Repartición directa de los beneficios: la parte de los trabajadores es un porcentaje determinado; b) Repartición basada en los dividendos: es proporcional a éstos; c) Asignación de porcentajes de los salarios: cada vez que los beneficios pasan de cierto mínimo fijado, los trabajadores obtienen un porcentaje de su salario en forma de gratificación. Cuando la fórmula adoptada sólo determina la parte total de ganancias que corresponde a los trabajadores, el problema de distribuirlo entre los participantes depende del objetivo del sistema: recompensar antigüedad, fomentar el ahorro, aumentar la producción. A veces se procura computar todos esos factores por medio de coeficientes llegándose a fórmulas de suma complejidad. En Estados Unidos se ha adoptado una que determina la participación individual del trabajador en un cierto número de "puntos" calculados en función de la clasificación profesional, la antigüedad, los méritos y la asiduidad (job, seniority, merit, attendance).

En Norte América la Cía. Eastman Kodak, tiene desde 1912, un sistema de repartición directa en relación con los dividendos pagados a los accionistas. Por cada 20 centavos que excedan de 70, de la suma asignada como dividendo, los trabajadores reciben el 0,5 % de sus retribuciones totales (sin contar la parte de beneficios) en los cinco años anteriores al ejercicio de que

se trate. De tal manera se han distribuido cerca de cien millones de dólares desde que se introdujo el sistema. En 1948, 49.300 trabajadores recibieron 11.600.000 dólares; los que tenían cinco años completos de servicios cobraron más de cinco veces el promedio del salario.

En Inglaterra, la Rowntree Cocoa Works of York, organizó en 1923 un sistema de participación que es típico de reparto directo en efectivo. De los beneficios totales se deducen los impuestos y la "renta normal" del capital y reservas que se estima en un 7 ½ %. Del saldo se asigna un 10 % a la cuenta de reservas de dividendo —hasta que iguale la "renta normal" de un año— que se destina a completarlos en años de escaso beneficio. De las utilidades netas se destina 1/10 a los directores, 4/10 a los accionistas —como dividendo especial— y 5/10 partes al personal, siendo la parte de cada trabajador proporcional a su retribución. El sistema es administrado por una Comisión de nueve miembros en la que tienen mayoría los representantes del personal; y merece citarse que dicha Comisión puede contratar, si lo desea, a un interventor de cuentas, cuyo honorario se deducirá de la parte de beneficios del personal<sup>2</sup>. En Chile, según datos del Ministerio de Trabajo, en el año 1953, los 635 sindicatos industriales existentes que agrupan a 15.000 afiliados, percibieron como participación en las utilidades, \$ 64.935.567 m/chilena.

De acuerdo a la National Industrial Conference Board, los resultados de la "participación en los beneficios" sobre el rendimiento y la estabilidad de la mano de obra, en Inglaterra y Estados Unidos, han sido dudosos. Una de las empresas consultadas señaló un aumento del rendimiento del 11 % y una disminución en

<sup>2</sup> Y hace poco tiempo la Imperial Chemical Industries —la más poderosa compañía privada del Reino Unido— ha puesto en práctica un plan por el que 75.000 de sus trabajadores se convierten en accionistas. (Diario "La Nación" de Bs. As., Mayo 23-1954.)

el desperdicio de materiales del 50 %. Otra manifestó que el trabajador no relaciona su esfuerzo individual y los beneficios generales de la empresa; en años de escasa actividad sabe que a pesar de haber trabajado tanto o más que en años de prosperidad, no habrá reparto de beneficios; o bien que un error de la administración patronal anula sus mejores esfuerzos del año. Dícese también que al cabo de cierto tiempo, los empleados consideran su "participación" como integrante del salario *normal*, gastando por anticipado sumas esperadas.

En la Argentina también ha habido al respecto iniciativas patronales. Hemos examinado numerosos estatutos (la anónima es el tipo societario del que es más simple conocer los contratos) y respecto a los que juzgamos más interesantes nos constituímos personalmente en las respectivas firmas a fin de constatar su aplicación.

El de la "Casa Muñoz" —su nombre completo de acuerdo a su art. 1º es: "Casa Muñoz, Donde Un Peso Vale Dos, Sociedad Anónima, Financiera y Comercial", quedando incorporada e identificada la marca de comercio que explota, con su denominación legal— establece (arts. 3, 4 y 19) "un capital social de diez y seis millones de pesos de los cuales doce en acciones ordinarias (integradas: \$ 6.537.800) y cuatro en preferidas (integradas: \$ 1.890.400), éstas con un dividendo fijo no inferior a 7 % y no acumulativo, debiendo colocarse esta emisión con preferencia entre el personal de la Sociedad que el Director General tenga por conveniente". Pues, según me informó el Tesorero de la Compañía, desde el año 1942 el Director General —esta sociedad anónima tiene en realidad un directorio unipersonal— distribuye anualmente una gratificación al personal con dos años de antigüedad y de acuerdo a sueldo, antigüedad, conducta, mérito y asistencia; invitando luego a empleados y obreros a invertir lo percibido en acciones preferidas. En caso de retiro, el titular puede optar

entre conservarlas o venderlas a la empresa. Actualmente casi todo el personal es accionista y de acuerdo al último balance en nuestro poder (1952) las acciones preferidas recibieron un dividendo del 9 % en efectivo y las ordinarias un 15 %. En concepto de Gratificaciones al Personal se distribuyó —por el Ejercicio— la apreciable suma de \$ 650.000.

Concurrimos también a la sede social de la "La Superiora, Viñedos, Bodegas y Olivares", S. A., donde su Director-Tesorero, antiguo funcionario de la casa, al entregarnos el Estatuto (reformado y aprobado por decreto de abril 6 de 1953) nos explicó que en 1921 comenzó la empresa la emisión de acciones de participación. Del capital autorizado de 30 millones, dos y medio son de ese tipo "para los accionistas que se denominan colaboradores" (art. 5º, inc. c). Los obreros-empleados, podrán invertir hasta el equivalente de la quinta parte de sus remuneraciones mensuales, en la adquisición de acciones de participación (de \$ 100 cada una) a no ser que el Directorio autorice un porcentaje mayor. También se consideran "colaboradores" a los distribuidores exclusivos y corredores que no vendan productos similares a los que expende "La Superiora", quedando el Directorio facultado para determinar y aceptar las suscripciones de estos colaboradores en la forma y proporción que estime conveniente (art. 15). En el último ejercicio (a junio de 1953) el personal suscribió 467 acciones de participación.

Estas acciones presentan características especiales: son nominativas; gozan de un interés anual del 6 % acumulativo, siempre que no se repartiere a las ordinarias un dividendo mayor, en cuyo caso gozarán del mismo rédito; sus titulares pueden asistir a las asambleas pero sin voz ni voto y no pueden ser directores; por los beneficios especiales de que gozan quedan excluidas de toda participación en la distribución de re-

tas. Si durante un Ejercicio se agotase dicho Fondo Especial, el Directorio deberá postergar el rescate hasta la próxima Asamblea anual, que deberá determinar su integración. Hasta tanto dicho rescate no se efectúe, el importe del valor nominal de las acciones y el interés del 5 % cuando correspondiere, gozarán de un interés anual del 5 %. El Directorio queda autorizado a limitar a \$ 50.000 mensuales, la amortización del capital e intereses respectivos, suma que se prorrateará entre los socios cesantes (arts. 11 y 12). Cuando un accionista halle conveniencia en ceder acciones a otro empleado, propondrá la transferencia al Directorio, y si fuese aprobada, se liquidará con intervención de la Contaduría, el valor nominal más los intereses corridos. Las acciones entregadas al Directorio, serán distribuídas entre el personal de la Sociedad, a cuyo efecto tendrá presente las solicitudes de suscripción presentadas, los merecimientos de los aspirantes y demás condiciones personales, y si hallase mérito para ello, las distribuirá dando preferencia a los que no tuvieran acción alguna y cuya modesta posición no les permita suscribir más que una sola (arts. 13 y 14). La circunstancia de ser accionista no modifica las condiciones del empleado ni releva de la subordinación debida a sus superiores en cargo, dentro de los negocios sociales (art. 50). Dada la índole de los negocios de la Sociedad, el Directorio fijará el número de acciones que cada empleado deberá dejar depositadas en la caja social en garantía del buen desempeño de su cargo. Todas las acciones emitidas o que se emitan, cualquiera sea su clase, que no quedasen afectadas, quedarán depositadas en la Caja social en custodia (art. 52).

Atendidos cordialmente por el Ing. don Eduardo Escasany, actual presidente de la Empresa —caballero que sigue, renovándola, la tradición de la Casa—, nos informó que fué el Dr. Joaquín V. González quien —inspi-

rándose en el Código prusiano de participación— redactó el Estatuto social a requerimiento de los fundadores Sres. Escasany. En el transcurso de la entrevista comprobamos que el capital suscripto (\$ 6.000.000) pertenece totalmente al personal; adquiriendo las acciones los empleados, principalmente con las gratificaciones que anualmente concede el Directorio. En su último 45º Ejercicio —según Memoria y Balance en nuestro poder— las acciones obtuvieron un dividendo del 30 %; ello, después de haberse adjudicado al Fondo de Estímulo, \$ 1.500.000 para gratificar, excepcionalmente, al personal que "más se haya destacado", comprendiendo en esa cifra el premio a la "asistencia perfecta" que desde hace cinco años se aplica así: quien en el año no falta un solo minuto —no importa que sea justificado— tiene un premio de \$ 500 el primer año; \$ 1.000 el segundo año; \$ 2.000 el tercero; \$ 3.000 el cuarto; \$ 4.000 el quinto y así sucesivamente. En 1949, cuando se inició el Premio, sólo 38 empleados lo obtuvieron. La "asistencia perfecta" (que en 1952 la tuvieron 143 empleados) en 1953 la consiguieron 130, de los cuales solamente cuatro por cinco años consecutivos, veinticuatro por cuatro años, treinta y cuatro por tres, cuarenta por dos y veinticuatro por un año. En base a los importes mencionados la Casa Escasany premió la "asistencia perfecta" de 130 empleados con \$ 212.000. En este mismo Ejercicio —al 31 de enero del cte. año 1954— el Fondo de Auxilio al Personal enriquecióse con \$ 100.000. De la notable preocupación de la Casa Escasany por sus colaboradores, son un índice los servicios de ayuda social que presta (ayuda escolar, médica y familiar; viajes, etc.), pero que no es ahora la oportunidad de detallar. Como hemos explicado, la totalidad del capital de la Casa Escasany está en manos de quienes trabajan en la misma.

Para una Empresa que asesoramos, cuyo principal es-

tablecimiento está en la Provincia de Buenos Aires, hemos proyectado un sistema de participación en los resultados anuales que no tiene en cuenta la utilidad sino la suma realmente distribuible a los socios, la que es relacionada con el pasivo no exigible —capital y reservas— a fin de obtener un porcentaje. De acuerdo a la proporción obtenida varía el otro porcentaje: el de las utilidades a distribuir entre el personal; a mayor utilidad mayor porcentaje de participación. De la suma resultante, una quinta parte puede dedicarse a múltiples inversiones de interés general para el personal; y el saldo se les entrega en efectivo sin tener en cuenta la retribución de cada uno sino de acuerdo a una Fórmula que preestablece “puntajes” de acuerdo a: la responsabilidad de la función, la antigüedad, el mérito, el demérito, y el número de hijos legítimos menores de dieciocho años.

#### IX. CONCLUSIONES

En el curso de esta conversación —cuyo tema formula una pregunta y encierra una respuesta— hemos pasado somera revista a distintos sistemas relativos a la materia, manifestando nuestras observaciones, disidencias o simples acotaciones. Ahora, para terminar, puntualizaremos brevemente las Bases Doctrinarias que, creemos deberán fundamentarla, cuando se la estudie con fines legislativos.

—La Solidaridad entre capital y trabajo defenderá el Equilibrio Social, facilitará el aumento de Producción que necesita la humanidad y favorecerá el desarrollo de la Empresa.

—Capital y trabajo, elementos coadyuvantes en la Empresa, deben tener su correspondiente retribución, de acuerdo a la auténtica doctrina social cristiana.

—No constituyendo el trabajo una mercancía, debe ser justamente valorado, destacándose la “personalidad” del trabajador y su “valor productivo”, antes que el progreso de la Economía.

—La participación en los beneficios es un instrumento de justicia social y no un simple medio de aumentar la producción o disminuir conflictos laborales.

—La participación en los beneficios podrá tomar o no la forma de accionariado. El accionariado del trabajo no significará un traspaso absoluto ni del capital ni de dirección de la Empresa, a los titulares de esas acciones.

—Deberá fomentarse en la Empresa la vinculación capitalística voluntaria del elemento laboral para que en forma normal —adecuada al respectivo régimen societario— puedan los trabajadores —empleados o técnicos de actuación destacada— ser llamados a funciones jerárquicamente superiores. Cuando la empresa no responda formalmente a un régimen legal especial, deberá contemplarse esa situación.

—La gestión patronal al frente de la Empresa —vital para su desenvolvimiento— debe ser remunerada con prescindencia de su aporte capitalístico.

—Dentro de la finalidad de armonizar trabajo y capital, no deberá menoscabarse el desenvolvimiento de instituciones como la Sociedad Anónima ni tampoco distinguirla con un régimen impositivo propio para tal tipo societario.

—Al propiciarse la participación del Trabajo en las utilidades no deberá tenerse en cuenta únicamente a las sociedades anónimas, pues tal discriminación limitaría los beneficios del sistema. En consecuencia debe rechazarse la expresión “accionariado obrero” y referirse a la “participación del Trabajo en los resultados de la Empresa” sin fijarse un mínimo de capital ni de personal.

—El régimen de la participación deberá reglamen-

tarse en base a las normas que aconsejen la opinión de especialistas y la experiencia universal. En ciclos, en que la inflación desvaloriza la moneda, en que no se tiene estabilizado un adecuado régimen tributario y en que asístese a la carrera "precios-salarios" conviene postergar la legislación sobre "particionismo" dejándolo a la iniciativa particular y libre competencia de las empresas que buscarán asegurarse la más capacitada mano de obra y los mejores empleados, en beneficio de la Producción, del Trabajo y del Público.

—Bajo condiciones más favorables y velando siempre por el espíritu de empresa, la libertad de trabajo y el derecho de propiedad como función social, podrá considerarse la conveniencia de legislar sobre particionismo.

—Las normas que al efecto se dicten, obtendrán su máxima eficacia de haberse antes difundido en empleadores y empleados, la educación que requiere el sistema; e infundido en los trabajadores, mayor sentido de responsabilidad y de colaboración social.

—Deberá hablarse de participación en los resultados (productividad) y no en las utilidades con exclusión de las pérdidas. Las liquidaciones podrán ser anuales pero las pérdidas de unos años se compensarán totalmente con las ganancias de otro.

—Se uniformarán las normas a que deberán someterse las contabilidades de las empresas —como ocurre con las compañías de seguros y sociedades anónimas—, especialmente en lo que se refiere a las amortizaciones cuando épocas de inflación o desvalorización monetaria aconsejen un régimen especial.

Descontando una adecuada retribución normal y periódica del personal, no será tan ardua la cuestión del interés que corresponde al capital, la que podría resolverse: a) fijándole un mínimo prioritario que tratándose de empresas industriales, comerciales y agropecuarias podría ser un 10 % neto de su capital y reservas;

y del 7 % para las inmobiliarias y de inversión; y b) concediéndole sobre el excedente —distribuíble al trabajo— hasta un 35 % en las primeras y hasta un 40 % en las segundas.

—El dividendo prioritario que se fije al capital será acumulativo para no perjudicar a las empresas nuevas o a las que pasen por períodos de depresión. La participación laboral será ilimitada, no fijándose por persona un máximo proporcional a su retribución fija. Todos los impuestos sobre la utilidad a cargo de la Empresa deberán descontarse antes de determinar el importe de participación.

—El régimen de participación en los resultados no será colectivo para toda la industria o comercio o para cada sector de la producción sino que tendrá en cuenta la individualidad de cada empresa y la personalidad de cada trabajador, sin perjuicio de que parte de los beneficios distribuibles se dedique a inversiones de interés general para el elemento Trabajo de cada empresa.

—Con el sistema del "particionismo" las cargas sociales que soportan los empleadores deberán descargarse, en parte, sobre los empleados o sobre los sindicatos que los agrupen libremente, los que a su vez podrán contratar seguros.

—El aguinaldo — sueldo anual complementario— se considerará pagado a cuenta de la participación de beneficios.

—Cuando el Estado, por medio de Institutos ad-hoc, realiza comercio internacional o local, las utilidades o pérdidas que pueda originar estarán al margen de todo particionismo dado el interés público superior que deben tener tales cometidos. Cuando —por expropiación u otras causas— mantenga Empresas de Estado, con autonomía y caracteres similares a los que una empresa comercial común, la ley que las rija contemplará la situa-

ción de sus empleados, determinando si los considera o no, empleados públicos.

—Los empleados públicos en general y los ocupados en servicios públicos que no tienen fines lucrativos, estarán excluidos de todo particionismo pero deberán ser contemplados especialmente en su retribución, sin perjuicio de permitir se alejen en parte de la burocracia oficial, aliviándola.

—El sistema que se sancione deberá tener suficiente elasticidad como para adaptarse a nuevas normas jurídicas, a la mutable realidad mercantil y a la evolución de la Empresa.

## MANDATO DE LOS BANCOS EN EL SISTEMA BANCARIO ARGENTINO

por el Dr. ILDEFONSO CAVAGNA MARTÍNEZ

EL COMETIDO que el Segundo Congreso Nacional de Derecho Comercial asignó a este Instituto, de promover la mayor difusión, en nuestros medios y en los del exterior, de los postulados que constituyen el Sistema bancario argentino, ha movido mi inquietud para ofrecer a su tribuna esta disertación sobre un tema —a mi entender de relevante interés en la materia— que nos permitirá conocer la institución básica del sistema orgánico que rige en el país desde 1946.

Es indudable que el "mandato-legis" del Banco Central de la República Argentina a los bancos, de recibir y usar por cuenta y orden de aquél los depósitos de terceros, ha importado la implantación de una nueva técnica en la ciencia bancaria, sin ningún precedente legislativo extranjero ni nacional, y que, dentro de una esfera jurídica-económica, ha solucionado inquietantes problemas argentinos.

Hasta 1946, el país carecía de una sistematización del crédito bancario. Las leyes 12.155 y 12.156, dictadas en 1935, que crearon el Banco Central y el régimen bancario, no importaron, en realidad, un sistema, aunque puedan señalarse como etapa imprescindible de ordenamiento que unió la inorganicidad anterior a su sanción, con la sistematización crediticia en función social, que importó la Reforma de 1946.