SERIE
ESTUDIOS 22 JURÍDICOS
NÚMERO

El conflicto de nuestro tiempo y la justicia social

(Las relaciones justas entre los factores de la producción)

LUIS RECASÉNS SICHES

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SERIE
EL DERECHO Y 22 SUS MAESTROS
NÚMERO

El conflicto de nuestro tiempo y la justicia social

(Las relaciones justas entre los factores de la producción)

LUIS RECASÉNS SICHES

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
México 2004

COLECCIÓN LECTURAS JURÍDICAS

Serie *Estudios Jurídicos*
Número 22

EL CONFLICTO DE NUESTRO TIEMPO Y LA JUSTICIA SOCIAL.
(LAS RELACIONES JUSTAS ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN)
Publicado originalmente en *Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia*, núms. 43-44, tomo XI, julio-diciembre, 1961.

Primera edición: 2004
© D.R. Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F.

FACULTAD DE DERECHO

Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio,
sin autorización escrita de su legítimo titular de derechos.

ISBN (Serie Lecturas Jurídicas): 970-32-0140-7
ISBN (núm. 22): 970-32-2173-4

Impreso y hecho en México

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Urgencia de claridad mental mental para superar el barullo de nuestro tiempo

En el tema de las relaciones entre los varios factores que intervienen en la producción, se sufre hoy en día, aunque parezca muy raro, una tenebrosa confusión de ideas. Claro que tal falta de claridad mental no es, ni mucho menos, exclusiva de este tema, antes bien, existe también en gran número de cuestiones sociales y políticas. Hay gentes que manejan las palabras capital, empresario, trabajador, Estado, justicia, iniciativa privada, socialismo, etc., sin tener ni remotamente una clara idea de lo mentado por esos vocablos. Hay otras gentes que hablan de las mismas cosas, tan embarullada y torcidamente como las otras, pero haciéndolo así con un propósito deliberado, con la intención de enturbiar los problemas, al servicio de sus propios intereses, sea de intereses políticos, sea de intereses pecuniarios, sea de otras ambiciones, sea del deseo de conservar sus privilegios. Las confusiones y los equívocos en esos temas constituyen no sólo tremendos errores teóricos, sino que además originan fatales efectos prácticos en la vida real: en la vida política, en las directrices de las empresas económicas, en la conducta de los sindicatos obreros, y en el desarrollo y la función de la industria y del comercio.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

El conflicto actual no es la oposición entre capitalismo y socialismo, sino la lucha entre humanismo y totalitarismo

Una de tales equivocaciones, cometidas, ora por torpeza o ignorancia, ora por mala intención, es el aserto hoy en día repetido miles de veces de que el mundo actual se debate en la oposición entre capitalismo y socialismo. Y ese error se potencia todavía más cuando se añade, como suele hacerse muy a menudo, que el capitalismo encarna en los Estados Unidos de Norteamérica, y que el campeón del socialismo es la Unión Soviética. En dichas expresiones, reiteradas hasta la saciedad lo mismo por muchos reaccionarios que por todos los comunistas y comunistoides, se contienen varios errores garrafales. En primer lugar, la oposición radical, diametral, irreconciliable que hoy se vive en el mundo, no es la que se pueda dar entre capitalismo y socialismo, sino la que existe de modo abismal entre una concepción humanista de la sociedad, la economía, la política, el Estado y el Derecho, por una parte, y el totalitarismo por otra.[1] El totalitarismo fue ideado en la doctrina y establecido en la práctica por los soviéticos, y copiado después por el fascismo italiano y por el nazismo alemán. El triunfo de las Naciones Aliadas en la Segunda Guerra Mundial aplastó y destruyó el fascismo italiano y el nacional-socialismo alemán, bien que desventuradamente hayan quedado subsistentes todavía algunas imitaciones de esos siniestros sistemas en unos pocos países; pero dejó en pie el totalitarismo comunista, el imperio soviético. Y es que la Segunda Guerra Mundial no fue una guerra entre dos partes, sino entre tres, fue una guerra en triángulo. Es verdad que comenzó siendo una guerra entre dos partes: entre las naciones civilizadas con un sistema político de democracia-liberal, Francia, Inglaterra, Bélgica, Holanda, Dinamarca, Noruega, Grecia, etc., y después los Estados Unidos y varios países latinoamericanos, por una lado, y el totalitarismo nazi del Tercer Reich Alemán, apoyado por la Unión Soviética —no se olvide que durante la primera etapa de la Segunda Guerra Mundial, en la mayor parte de los países hispanoamericanos los comunistas actuaban en funciones de espionaje al

[1] Véase: Recaséns Siches, Luis, *Tratado general de Filosofía del Derecho*, Porrúa, México, 1959, cap. XIX.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

servicio de las embajadas nazis. Después, el ataque de Hitler contra Rusia convirtió la guerra en triangular: convirtió la Unión Soviética en un aliado militar de los Estados democráticos. Pero se trató solamente de una alianza militar ante un enemigo común, y en modo ninguno de una alianza política. Por una parte, la guerra del Occidente contra Hitler fue una cruzada en defensa de los valores de la cultura cristiana contra el satanismo y la bestialidad del sistema nazi. En cambio, la guerra ruso-alemana fue un duelo entre el totalitarismo soviético y el totalitarismo nazi. El Occidente luchó por la libertad y por la democracia, por la decencia y por la justicia. Rusia combatió por el comunismo soviético, el cual excluye la libertad y desconoce la democracia.[2] Por eso, después de terminada la Segunda Guerra Mundial no pudo haber auténtica paz. El fascismo y el nazismo habían quedado vencidos; pero se erguía como un peligro, tan grande o más que el de aquéllos, el totalitarismo comunista, imperialista y agresivo, cuyo propósito es nada menos que la subyugación del mundo entero.

La oposición entre el mundo libre y el mundo soviético es diamentral e inzanjable porque constituye un caso de antítesis entre una concepción humanista de la vida, de la cultura y de la sociedad, por una parte, y, por otra, una doctrina del totalitarismo, el cual entraña la negación de todos los principios humanos.

Según el humanismo, tanto las actividades y los productos culturales, es decir, la ciencia, la técnica, el arte, la economía, el Derecho, etc., como también las instituciones sociales, inclusive y sobre todo el Estado, tendrán sentido y justificación tan sólo en tanto en cuanto funcionen como medios al servicio de los seres humanos vivos, de los seres humanos reales, que son siempre individuos concretos, cada uno de ellos con un destino propio; con una misión ética intransferible, singular. Es decir, según la concepción humanista, que la es la propia de la cultura occidental y de la civilización cristiana, el hombre no ha sido hecho, no está ahí, para servir al Estado y a la cultura. Lo correcto es precisamente lo inverso: todas las instituciones sociales, al igual que toda la cultura, deben ser un instrumento para la realización de los *fines de la persona humana,* para el cumplimiento de

---

[2] Véase: Madariaga, Salvador de, *¡Ojo vencedores!*, Suramericana, Buenos Aires, 1945.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

las misiones de los hombres, de los individuos, pues los individuos son la única realidad humana que conocemos como tal, son la verdadera autenticidad de lo humano. O, dicho con otras palabras, según la visión humanista, el hombre es el amo, y las instituciones sociales son las sirvientas, los utensilios para facilitar al hombre el desarrollo de su personalidad y la realización de sus fines.

Según la concepción antihumanista, llamada también *transpersonalista* —de la cual el totalitarismo es el exponente máximo y exacerbado en extremos brutales de especuluznante bestialidad—, el hombre es considerado como un mero instrumento al servicio de la colectividad, de una colectividad concebida fantasmagóricamente como una realidad substantiva, el hombre es considerado como un mero utensilio para el engrandecimiento y el poder del Estado, o de la raza, o de una clase social. En el totalitarismo el hombre queda degradado a partículo de una masa o pasta al servicio de unas supuestas funciones objetivas que encarnan en el poder, en la gloria estatal, en las realizaciones técnicas o en unos determinados logros del grupo monolítico que tiene el mando.

Mientras que según el humanismo los valores sociales, aun siendo muy importantes y muy altos, están siempre subordinados a los valores que se realizan en la conciencia individual, en el espíritu de la persona, en cambio, sucede lo inverso en los sistemas totalitarios: tales sistemas consideran que los valores supremos son los valores que se realizan en la colectividad, en la totalidad social. Según los sistemas totalitarios, el individuo no viene en cuestión, pues éste es considerado únicamente como materia de las formaciones colectivas, y adquiere un valor *tan sólo relativo* meramente en la medida en que sirva como instrumento útil a las funciones y a los fines de la totalidad. Así, los totalitarismos exigen que los individuos se acomoden absolutamente, sin reserva y sin ninguna zona de franquía, a los fines de la colectividad tal y como éstos son definidos y establecidos de modo dogmático y en términos indiscutibles por el gobierno del Estado. Y, consiguientemente, los Estados totalitarios destruyen a los disidentes y a los inservibles. En los Estados totalitarios no se reconoce la dignidad de la persona humana individual: los hombres son considerados solamente como alfalfa para el alimento del absolutismo, como parta para los formaciones colectivas, como parte del cañón.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Según la concepción humanista, que inspira múltiples sistemas, y especialmente la democracia liberal, el Estado debe detenerse respetuoso ante el muro infranqueable de las libertades individuales, de los derechos fundamentales de la persona, tales como por ejemplo, la libertad de conciencia y de pensamiento, la libertad de expresión, la inviolabilidad del domicilio, el santuario de la vida privada, la libertad de locomoción, la autonomía para decidir sobre la propia trayectoria en la vida —en lo familiar, en lo profesional—, las garantías procesales de seguridad, etc. El humanismo sostiene que el poder del Estado es un poder limitado, limitado por el respeto a los valores individuales que deben ser realizados espontáneamente por el individuo, limitado por los principios éticos que fluyen de la dignidad de la persona. A la inversa, en diametral oposición con esta doctrina humanista, el poder del Estado totalitario es absoluto, no sólo en sentido de que sus órganos no están sometidos a ningún control democrático —rasgo común a todas las dictaduras—, sino que es absoluto además en el sentido de que no se contenta con dominar determinadas conductas de sus súbditos, sino que quiere regir la vida de éstos en todas sus funciones sin excepción: el estado totalitario no se limita a exigir de sus súbditos los comportamientos que considere necesarios para la convivencia y la cooperación, sino que les impone normas sobre su pensamiento, en la esfera religiosa, en la filosófica, en la científica, en la artística, etc. En suma, el Estado totalitario quiere mandar no sólo sobre algunas conductas externas, sino que intenta apoderarse del alma de sus súbditos, quiere regir incluso los pensamientos más íntimos, quiere dominar todas, absolutamente todas las funciones de la vida, todos los aspectos de la existencia humana, quiere convertir a los hombres en meros utensilios, en meras máquinas manejadas completamente por el gobierno.

Entre el humanismo y el totalitarismo se da un abismo inzanjable, una oposición primaria y radical. No cabe puente ni compromiso posible entre humanismo y totalitarismo.

No se trata de averiguar si el Estado y las demás instituciones sociales tienen o no un valor, porque aceptamos desde luego que la tienen y que ese valor es muy importante. En el problema planteado por el diametral antagonismo entre humanismo y totalitarismo se trata de otra cosa: se trata de dilucidar si los valores que plasman en

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

el Estado son superiores o son inferiores a los que se realizan en la conciencia de los individuos; lo que se trata de esclarecer es si el hombre debe ser un mero instrumento para el Estado, una simple cosa a su servicio, o, si, por el contrario, el Estado tiene sentido y justificación sólo en la medida en que efectivamente constituya un medio para servir a los hombres, a los únicos hombres reales que conocemos, esto es, a los individuos, y que se justifica únicamente en la medida en que de modo efectivo constituya un medio para que los seres humanos puedan esforzarse en cumplir los valores que deben ser realizados en sus personas. Claro que la doctrina humanista, la que encarna en las democracias liberales de tipo occidental, acepta que el Estado puede y debe imponer al individuo una serie de restricciones y sacrificios, incluso muy graves, en pro del bienestar general. Ahora bien, para los sistemas humanistas, ese bienestar general no representará jamás un mito fantasmagórico —de clase, imperio o raza—, sino sencillamente el conjunto de las condiciones para la convivencia y solidaridad sociales, de modo ordenado, pacífico y justo, así como la suma de los bienes de los individuos.

La oposición entre humanismo y transpersonalismo es irreductible, porque se trata de dos polos contradictorios. O el individuo es para el Estado, y éste vale más que aquél, según lo sostiene el totalitarismo, o el Estado —al igual que todos los otros productos de la cultura y todas las instituciones—, es algo para el individuo, es un *conjunto de medios al servicio del individuo*, y entonces el Estado y todas las organizaciones colectivas valen menos que el ser humano real, valen menos que lo que los individuos significan, lo cual constituye el punto de vista del humanismo.

Por muchas vueltas que se quiera dar al asunto, nunca se hallará la posibilidad de una conciliación entre esas dos tesis antagónicas. Algunos, con muy buena intención sin duda, han querido encontrar un compromiso, pero lo único que lograron ofrecer como proyecto de armonización fue una palabrería hueca y confusa. No se puede en absoluto conciliar a Dios con el diablo, aunque haya gentes que pongan simultáneamente una vela al Supremo Hacedor y otra a Lucifer.

Ahora bien, la diametral o inzanjable oposición entre humanismo y totalitarismo no significa de ninguna manera que haya un antagonismo entre los valores propios del individuo y los valores propios

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

de la sociedad. Puede y debe haber una armonía entre ambas clases de valores, pero, bien entendido, *dentro de una concepción humanista* que sitúe cada uno de esos dos tipos de valores en su respectivo lugar. Sin embargo, esa armonía no es una armonía en paridad, sino una armonía a distinto nivel: los valores sociales como condiciones y medios necesarios al servicio de hacer posible la realización de los valores individuales. Cierto que el individuo no puede afirmarse como tal, ni realizar los valores propios de su persona, tanto los genéricos como los vocacionales, sino dentro de la sociedad y utilizando los medios que ésta le ofrece; por lo tanto, el individuo puede cumplir sus valores sólo sobre la base que se hayan realizado los valores sociales. Así pues, no solamente no hay necesidad de conflicto entre los valores individuales y los sociales, sino que los valores individuales, para poder ser cumplidos, precisan la realización de los valores sociales. Ahora bien, esto es así, en tanto en cuanto concibamos los valores sociales desde el punto de vista del humanismo, es decir, como condiciones y medios serviciales para los hombres, y no como magnitudes independientes que pertenezcan a la sociedad, concebida ésta fantasmagóricamente como un ser aparte de la realidad de los seres humanos que la integran. Por otro lado, los valores propios de la sociedad, entendidos correctamente de acuerdo con los principios humanistas, pueden realizarse sólo a través de la acción de los individuos. Así pues, el individuo, que necesariamente es superior a la sociedad, porque *el individuo es persona y la sociedad no lo es ni puede serlo nunca de modo real*, necesita, sin embargo, de la sociedad, para afirmarse a sí propio, y para realizar su programa personal de vida. Por otra parte, la sociedad, que siempre es inferior al individuo, pues consiste sólo en un tejido de relaciones, puede actualizar sus valores tan sólo a través de la conducta de los individuos.

Resulta, pues, que hay una recíproca complementación, necesaria, entre los valores individuales y los valores colectivos; sólo que dicha complementación armónica debe producirse otorgando a los valores individuales la primacía sobre los colectivos, sencillamente porque los valores colectivos pueden tener sentido y justificación únicamente en tanto que sean instrumentos que posibiliten y faciliten el cumplimiento de los valores individuales. Cierto que los valores de la colectividad son valores; pero como la colectividad no tiene

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

un ser propio en sí ni para sí —que es precisamente lo que caracteriza a la persona humana—, sino que, por el contrario, su ser consiste solamente en la convivencia y recíproca articulación entre los individuos y los grupos, resulta que los valores de la colectividad serán tales valores sólo en la medida en que sean utilizables como condiciones y medios al servicio de los individuos. Cuando un Estado suprime los derechos fundamentales del individuo, no merece ya respeto alguno, ni tiene ningún título ético para exigir obediencia, porque no puede jamás haber ningún interés público que valga más que el respeto debido a esos derechos básicos.[3]

Así pues, la oposición que vivimos en nuestros días, superlativamente dramáticos, es la que media entre concepción humanista de la vida, por una parte, y el totalitarismo soviético, y ciertos residuos de totalitarismo fascista en otros desventurados países, por otra parte.

El capitalismo de viejo estilo está desapareciendo;
y el socialismo se está desinflando

Hablar de que el drama de nuestro tiempo es el conflicto entre capitalismo y socialismo implica una doctrina errónea de los fundamentos; implica además una visión por entero desenfocada de la realidad actual; implica estar fuera de nuestro tiempo; o implica un avieso propósito de embarullar las cosas en propio beneficio.

Digo que ese aserto de que la oposición de nuestros días es la que se da entre capitalismo y socialismo implica una doctrina errónea sobre los fundamentos, por las siguientes razones. El antagonismo entre una doctrina de individualismo liberal, como el que alentó al capitalismo a fines del siglo XVII y durante gran parte del XIX, es en verdad una oposición muy importante y de largo alcance, pero no es una oposición de primer grado, sino tan sólo de segundo grado. Mientras que la oposición entre humanismo y anti-humanismo —hoy representado, por el Estado totalitario— *es una oposición de primer grado, porque se refiere al modo de concebir cuáles sean los fines supremos o últimos,*

[3] Véase: Recasens Siches, Luis, *Tratado general de Filosofía del Derecho*, Porrúa, México, 1959, pp. 538-541.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

del Estado, del Derecho, de todas las instituciones sociales, y de todos los productos de la cultura, en cambio, la oposición entre capitalismo individualista y socialismo es sólo una oposición de segundo grado, porque atañe a la determinación de cuáles sean los medios mejores y los más oportunos para servir más acertada y eficazmente el bien y los intereses de los hombres. El individualismo liberal del siglo XIX y el socialismo humanista —el socialismo occidental— coinciden ambos en el fin, en un fondo humanista, a saber, en considerar que el Estado y el Derecho deben estar al servicio de los valores del hombre, de los valores de la persona individual; y, en cambio, divergen en cuanto a cuáles sean los medios mejor conducentes para la realización de aquel fin humanista.

El individuo liberal, propiciador del sistema capitalista al modo del siglo XIX, creía que el Estado serviría tanto mejor a los hombres e intereses de la personalidad humana, cuanto mayor fuese el volumen de libre actividad que concediese al individuo, limitándose a proteger la libertad individual en todos los aspectos mediante una eficaz protección; y estimaba que el espontáneo juego de las actividades privadas habría de constituir la óptima fuente de la mejor y más efectiva solidaridad social.

En cambio, muchas doctrinas socialistas de base humanista —es decir, no solidarias del materialismo histórico— coincidían con el individualismo en el reconocimiento de que el fin del Estado y de las instituciones debe ser servir al hombre, a los hombres reales y efectivos de carne y hueso; pero discrepaban frente al liberalismo individualista respecto de los medios adecuados para la consecución de tal propósito. En divergencia frente al capitalismo liberal individualista, el socialismo, subraya que el libre juego de las fuerzas económicas privadas, lejos de producir armonía y bienestar sociales, determinaba muchísimas injusticias: miseria, opresión de los trabajadores por empresarios, falta de libertad de los obreros para contratar en un nivel de igualdad con los patrones. Consideraban las socialistas, además, que el libre juego de la iniciativa privada, lejos de haber producido orden y prosperidad creaba desbarajuste, desequilibrio y engendraba pavorosas crisis, en suma, conducía a la anarquía económica. Como remedio a tales males, los socialistas propugnaban la colectivización de la propiedad de los bienes de producción y la co-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

lectivización de la economía, esto es, la regulación jurídica de la producción, del trabajo y de la distribución.

Entre aquellos dos extremos, el capitalista y el socialista, surgieron —lo mismo en la doctrina que en la práctica— una variada multiplicidad de programas intermedios. Así, se desarrollaron diversas formas o modalidades de intervencionismo, las cuales, conservando los principios básicos de la democracia liberal, completaban éstos mediante una orientación encaminada al aseguramiento de los derechos sociales, económicos y educativos, y de la prosperidad común. Estas formas de intervencionismo rectificaron la teoría y la práctica del liberalismo económico, que consideraba el trabajo como una mercancía, y defendieron la tesis que ve en el trabajo una exteriorización de la persona humana, la cual está dotada de dignidad moral; y elaboraron el llamado Derecho social o laboral; y, por otra parte, también intervinieron y organizaron suplementariamente —en su caso— las empresas económicas y culturales que estimaron necesarias para el bienestar general. Surgieron también las tendencias llamadas neo-liberales, las cuales intentaban constituir una expresión auténtica de los principios del liberalismo, sin los errores y las excrecencias indebidas que lastraron sus impuras realizaciones en el siglo XIX y a comienzos del XX, y que a la vez hiciera imposible la repetición de las injusticias a que éstas habían dado lugar; pero sin convertir al Estado en empresario de la vida económica, ni siquiera en ordenador de ella, sino tan sólo haciéndole tomar las medidas necesarias para dar efectividad a la libertad, la igualdad y la justa protección de los desvalidos. Y surgieron también múltiples y diferentes ensayos de economía parcialmente dirigida, dentro del sistema capitalista y bajo el régimen de la democracia liberal.

Ahora bien, lo mismo los programas socialistas occidentales, que las orientaciones de intervencionismo, de neo-liberalismo, y de economía dirigida, persistieron en mantener las libertades básicas del individuo (libertad de conciencia, de pensamiento, de autonomía personal, etc.) y el sistema de la democracia representativa basado en el libre juego de la opinión pública.

Estas dos cualidades, el respeto a las libertades fundamentales de la persona individual y la conservación del sistema democrático alimentado por la libre expresión y la libre eficacia de la opinión públi-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

ca, son las dos características que diferencian abismalmente el socialismo occidental —inglés, escandinavo, australiano, neo-zelandés, etc.— frente al comunismo soviético. El socialista quiere socializar algunos o todos los medios de producción, pero sin que tal cosa llegue nunca a interferirse con las libertades básicas de la persona humana, y sin imponer por golpe de Estado ni por revolución tal programa, antes bien, manteniendo siempre el acatamiento al régimen de libre democracia, aceptando siempre la decisión de la opinión pública libremente expresada en cada momento, mediante procedimientos jurídicamente organizados, que garanticen la honesta manifestación de ella. Por el contrario, el comunismo soviético implanta y desenvuelve su supuesto propósito socialista mediante la violencia y el terror, suprimiendo los derechos básicos del hombre y sustituyendo la auténtica democracia por una dictadura implacable.

Lo expuesto pone en evidencia que nunca la oposición entre capitalismo y socialismo sería el conflicto primario de nuestros días, sino que tal oposición representaría una oposición de segundo grado. De segundo grado, porque la oposición radical, insuperable, es la que media entre humanismo y totalitarismo. Ahora bien, el socialismo civilizado, de tipo occidental, caería dentro del humanismo, por lo tanto, en esencial antagonismo contra el comunismo soviético.

Ahora bien, he empleado en el párrafo anterior la forma condicional del verbo ("sería", "representaría", etc.), porque lo que se dice allí acaso habría tenido actualidad en el pretérito, pero no la tiene en nuestros días. Y hoy no tiene actualidad, porque lo que se vive en nuestro tiempo en el campo del régimen jurídico de la economía, ya no es la supuesta antítesis entre capitalismo y socialismo, sino que es una realidad muy diferente. Muy diferente por varias razones que paso a presentar.

Nuevas orientaciones y nuevas realidades

Las mentes anquilosadas que persisten en decir que el drama de la actualidad es el que se produce por la oposición entre capitalismo y socialismo, suelen presentar como campeón del primero a los Estados Unidos de Norteamérica, y como máxima representación del segundo a la Unión Soviética. Pues bien, ni lo uno ni lo otro es verdad.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

A pesar de los *slogans* o lemas empleados por muchos hombres de negocios y muchos políticos norteamericanos, sosteniendo que su país es el baluarte del régimen capitalista, que llaman de la libre empresa, y a pesar de las acusaciones proferidas en igual sentido por los comunistas, la realidad es muy diferente. En efecto, la realidad económica de los Estados Unidos de Norteamérica no está constituida por un régimen de capitalismo puro, al modo del sentido que tal expresión tenía en el siglo XIX y en los primeros decenios del XX. Por el contrario, al menos la mitad de la economía norteamericana se halla hoy controlada por las grandes sociedades anónimas y por el Estado.[4] Ahora bien, la gran sociedad anónima implica que quienes poseen —es decir, los capitalistas— no administran, y que quienes dirigen y administran —los managers, los empresarios y los gerentes— no poseen, pues éstos no llegan en todo el país a ser propietarios ni del 2% de los capitales de las empresas que ellos guían. Ahora bien, tal cosa no es en manera alguna una realidad que encaje dentro del tipo tradicional de capitalismo, contra el que tanto tronaron los socialistas. Respecto de la parte de la economía norteamericana controlada por el Estado, no hace falta comentario, porque tal realidad no puede ni remotamente caer dentro del área capitalista, sino que pertenece más bien a las realidades de tipo diferente o incluso opuesto.

Por otra parte, hablar de que en la Unión Soviética existe un régimen socialista puede ser sólo una broma, o, mejor dicho, una burla de la peor especie; pues en el Imperio comunista se da un capitalismo de Estado, en el cual éste actúa contra los obreros más tiránica, opresiva e injustamente que el peor de los más despiadados patronos privados. En el "paraíso comunista", el segundo retardo de 20 minutos en aparecer puntualmente a la hora de comienzo de la jornada se castiga con varios meses de esclavitud en un campo de trabajo forzado, según enfáticamente expone, no un "propagandista vendido del imperialismo norteamericano", sino el pontífice soviético Vischinski.[5] Ni existe en los países comunistas el derecho de huelga, a pretexto

---

[4] Así lo expuso el famoso sociólogo norteamericano Pitirin A. Sorokin, en la conferencia que dio en el Congreso del Instituto Internacional de Sociología en la Ciudad de México el 2 de septiembre de 1960.

[5] Véase: Vischinski, Y Andrei, *The law of the Soviet State*, translated from the Russian by Hugn W. Babb, introduction by Jhon N. Hazard, MacMillan, Nueva York, 1948.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

de la colosal bobada de que el patrono es el pueblo soviético, contra el cual no se debe jamás luchar por ningún motivo.

En los países donde prepondera el capitalismo, aunque éste no sea exclusivamente el único sistema económico, antes bien coexista con intervenciones y empresas estatales y con normas de Derecho Laboral, nos encontramos con un cuadro mixto en el que existen variados componentes, y, por tanto, con un cuadro que de ninguna manera puede ser calificado pura y simplemente como régimen capitalista, ni como sistema socialista.

Y en ese cuadro mixto, en el curso de los últimos decenios se ha ido desarrollando en muchas realidades industriales del mundo occidental una serie de cambios de largo alcance que algunos han calificado de profunda revolución.[6] No se trata, claro es, de una revolución hecha por revolucionarios profesionales. Por el contrario, se trata de un proceso puesto en movimiento por gentes burguesas bastante conservadoras, entre las que figuran empresarios, empleados y trabajadores: se trata de nuevos principios y métodos prácticos, que se conocen como las máximas de la "asociación o compañerismo entre el capital y el trabajo (*partnership*). Hay muchas industrias, especialmente en los Estados Unidos de Norteamérica y en Alemania Occidental, las cuales han venido a ser una especie de laboratorios sociales, en los que se ésta practicando venturosamente un experimento social, cuyos resultados representan la superación tanto del capitalismo insensible de otra época, como también del socialismo negativo. Estas nuevas directrices tiene, según Robert S. Hartman una nueva ética y una nueva lógica.[7] Esa nueva ética consideraba al hombre ante todo y sobre todo como persona y no como función de trabajo. Así lo ha proclamado[8] el Consejo de las Industrias con Participación en los Beneficios (Council of Profit Industries) en los Estados Unidos. Las relaciones humanas se convierten en un componente esencial de la industria, pues se entiende que una condición para el éxito de ésta en todos los aspectos es la fe inconmovible en la dignidad, la importancia y la buena voluntad de la persona humana.

---

[6] Véase: Hartman, Robert S., *Die Patnerschaft von Kapital und Arbeit, Theorie un Praxis eines neun*. Westdeutscher Verlag, Colonia y Opladen, 1958, pp. 3 y ss.

[7] Véase: Hartman, Robert S., ob. y lug. cit.

[8] Véase: Hartman, Robert S., ob. cit. p. 3 y s.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Claro que tales ideas distan mucho de ser algo nuevo. Desde fines del siglo XIX fueron propugnadas en famosas encíclicas papales, que ha venido sucediéndose hasta nuestro tiempo.[9] Han sido proclamadas también por famosos teólogos y protestantes.[10] Han sido establecidas por numerosas constituciones. Han sido formuladas por la Declaración Universal de Derechos del Hombre.[11] Han figurado en los programas de los partidos llamados de Democracia Cristiana y en otros similares. Ahora bien, sucedió en el siglo pasado y en los primeros decenios del presente que, como observaba en 1941 el fraile dominico J. V. Ducatillen,[12] las encíclicas pontificias, si bien produjeron un gran impacto teórico, en cambio, tuvieron muy poca eficacia práctica. Tanto algunos sacerdotes como muchos legos se hacían eco de esas doctrinas papales, y predicaban la puesta en práctica de ellas, se hacían sospechosos de revolucionarismo peligroso; pero conseguían muy pocas realizaciones prácticas. En conjunto, el mundo cristiano durante mucho tiempo permaneció en posiciones retrógradas y se mostró reacio a las innovaciones y a los cambios propugnados por la doctrina social de la Iglesia. Claro que hubo numerosas excepciones, pero, en fin de cuentas, excepciones que confirman la regla general. En todo caso es justo reconocer que aquellas intervenciones enérgicas y decididas para hacer valer los derechos del Evangelio han contribuido a constituir la levadura que hoy está fermentando, levadura

---

[9] Véase: Bartolomé Palacios, S., *Las encíclicas sociales y el mundo de la postguerra*, Difusión, Buenos Aires, 1945; Fanfani (Aminators), *Summula Sociale Secondo l'Insegnamento Pontificio*, Studium, Roma, 1945; Elizondo Alcaraz, Carlos, *La Doctrina Social de la Iglesia*, México 1948; Kothen, Robert, *L'Enseignement Sociale de l'Englise*, Warny, Levaina, 1949; Maritain, Jaques, *Les droits de l'homme la lei naturalle*, Paul Hartmann, París, 1945; Artajo Cuervo-Rodriguez, *Doctrina Social Católica de León XIII y Pio XI*, Labor, Barcelona, 1956; Hubatk, O.F.M., Clodoalt H, *Soziale Fraguen In Lichte der Papstlichen Rundschreib*, NZN, Zürich, 1951; Todoli, O.P., José, *Moral, Economía y Humanismo*, Insituto Social León XIII, Madrid, 1954; WLTY (Enerhard), *Caterismo social*, Herdeerd, Barcelona, 1956.

[10] Véase: Runner, Emil, *Gerechetigkeit: Eine Lehre Von Den Grudgsetzen der Gesellschftsordnung*, Zwingli Verlag, Zürich, 1943. Trad. al español "Justucia", UNAM, 1961.

[11] Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.

[12] Véase: Ducatillo, O.P. (J.V.), *La Guerre, cette Revolution (Le sort de la civilisation Chretienne)* "Voix de France", Editions de la Maison FranHaise, Inc., Nueva York, 1941, cap. XI.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

que se ha formado también con otros componentes. Aunque por varios decenios la eficacia real de esa doctrina social cristiana fuese muy escasa, ella no constituyó sólo un sermón en el desierto, pues la semilla ha empezado a fructificar y, junto con otras incitaciones similares —procedentes de campos diversos del religioso, como el económico y el político— está produciendo ya algunos resultados alentadores.

Lo muerto y lo vivo en el socialismo

Por otra parte, contemplamos lo que yo entiendo se podría llamar el fracaso del socialismo, aunque ese fracaso vaya acompañado de muchos rendimientos positivos, sólo que esos rendimientos beneficiosos implican la superación del socialismo propiamente dicho. De un lado tenemos hoy la modalidad espuria del socialismo, el comunismo soviético, el cual constituye la máxima traición a los ideales que inspiraron al socialismo; porque el socialismo, independientemente de sus errores, tuvo una inspiración humanista, la cual es por entero incompatible con la brutalidad del Estado totalitario soviético. El régimen de los países comunistas no puede ser llamado socialista, porque ese régimen consiste en un Estado todopoderoso que le roba al hombre todas sus libertades y lo oprime tiránicamente en todos los aspectos. Y en el área de economía el Estado Totalitario subyuga a los obreros y a los consumidores con un despotismo mayor que el de los despiadados patrones del capitalismo del siglo XIX. De otro lado, tenemos los partidos socialistas de tipo occidental —al Mundo Británico, escandinavo, etc.— los cuales han conservado la adhesión a los principios liberales y a los procedimientos liberales del gobierno repudiado a la vez cualquier tendencia totalitaria y cualquier forma de dictadura. Ahora bien, hablando en términos generales, en dichos partidos socialistas de tipo occidental, de orientación humanista el socialismo ha dejado de ser un programa para modificar la estructura económica social en su totalidad, para subvertir el orden existente, y se ha convertido más bien en una actitud que busca la consecución del mayor número posible de medidas a favor de los trabajadores, en una especie de método para el enfoque y el tratamiento de los problemas económicos-sociales. Cuando algunos de esos partidos socia-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

listas ha llegado al poder por medios constitucionales democráticos, no han intentado ni remotamente un cambio radical de la estructura social de las instituciones, antes bien, se han limitado a imprimir un tempo más rápido al desarrollo de una serie de medidas, unas con el propósito de servir más eficazmente a la justicia social, otras con la intención de establecer mayores controles sobre la economía en vista a conseguir, supuestamente, una situación más ordenada. No se trata de discutir críticamente, en este momento del presente estudio, hasta qué punto tales actuaciones socialistas en algunos países después de la Segunda Guerra Mundial, hayan sido más o menos acertadas o más o menos desastrosas, en qué materias hayan tenido éxito y en cuáles fracaso. Ahora lo que importa es simplemente señalar el hecho de que los partidos socialistas de inspiración occidental y humanista, hoy en día, ya no tienen generalmente una posición dogmática, rígida, un propósito de realizar un programa integral, sino que más bien representan una orientación propiciadora de una cantidad de medidas de justicia social y dirección estatal de la economía, pero todo ello en términos relativos, con moderación y sin gesto de producir ninguna solución de continuidad en los desarrollos políticos, sociales y económicos. O expresando lo mismo con otras palabras: las diferencias entre los partidos socialistas occidentales y los partidos no socialistas no consisten en una diferencia esencial, tajante, no consisten en un antagonismo abismal; antes bien, consisten sólo en una diferencia de matiz —por ejemplo, en cuanto a la actitud mental—, y en diversidades de grado y velocidad. La principal diferencia de matiz en cuanto a la actitud mental es probablemente esta: los socialistas occidentales todavía conservan algunos resabios de postura beligerante contra los capitalistas y los empresarios, algunos acentos de "hostilidad" contra los patronos; mientras que, por el contrario, en las nuevas manifestaciones de la "asociación o compañerismo entre capital y trabajo" se hace patente una actitud que reconoce la convergencia de los intereses de la empresa con los interese de los operarios. En cuanto a las diferencias de grado y de velocidad, ellas consisten no tanto en un contraste sustancial, sino más bien, como esas mismas palabras lo indican, en diferencias de volumen y de ritmo.

A ese fracaso del socialismo, en tanto que ideología y en tanto que programa, va anexo, sin embargo, también un éxito. Tal éxito

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

consiste en que muchas de las medidas de justicia social —en otra época características de los programas socialistas—, por ejemplo, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, protección en materia de accidentes del trabajo, contrato colectivo, contratos sociales, etc., han dejado de representar una demanda exclusivamente socialista, pues fueron incorporadas a los programas de la mayoría de los partidos burgueses, incluso a los de muchos partidos conservadores; y en su mayor parte dichas medidas se han convertido en realidad en la legislación de muchos países, incluso con independencia del régimen político de éstos.

Pero sin restar importancia a esos cambios políticos, ya que ellos la tienen en gran medida y de modo patente, considerando que es mayor el alcance de las nuevas realidades industriales en las cuales esta encarnado el "principio de la asociación y compañerismo entre capital y trabajo".

Los hombres son a la vez iguales y desiguales entre sí, desde diferentes puntos de vista

Por debajo de esas nuevas realidades industriales, que constituyen la puesta en práctica de las máximas de asociación y compañerismo entre capital y trabajo, late el pensamiento de que la empresa económica es una llamada comunidad de complementación. Tal idea ha sido certera y expuesta por el pensador suizo Emil Brunner. Pero, en el fondo, dicha idea se haya inspirando de hecho las asociaciones de compañerismo entre capital y trabajo, incluso—implícitamente— en las realidades en las que el pensamiento no ha sido expresado de modo manifiesto, pero sí cumplido efectivamente.

Los hombres *a la vez son iguales y desiguales entre sí*. Son *iguales* en cuanto a su esencia humana —la cual es común a todos—; y, por lo tanto, deben ser iguales en dignidad personal. E iguales también deben de ser sus derechos básicos, que les pertenecen a todos simplemente por virtud de seres humanos: el derecho a la vida; la libertad individual, en tanto que autonomía personal; la libertad de conciencia, de pensamiento de opinión y de expresión; la seguridad de la libertad personal o garantías procesales; la libertad de contraer o no matrimonio y de contraerlo con la otra persona que preste su

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

consentimiento, la libertad de circulación o movimiento; la inviolabilidad de la vida privada, de la familia, del domicilio y de la correspondencia; la libertad de reunión y de asociación para fines lícitos, el derecho a la propiedad, el principio de la igualdad, de los derechos democráticos; los derechos sociales, económicos y educativos; etc.

Pero, por otra parte, hay muchas desigualdades entre los hombres, en cuanto a ciertas aptitudes físicas y mentales, en cuanto a sus méritos y deméritos, entre los cuales algunas de esas desigualdades deben ser para la ordenación jurídica. Es decir, hay unas desigualdades, de las cuales el Derecho debe tomar cuenta y razón, desigualdades que deben producir efectos jurídicos, en diversos aspectos. Así, por ejemplo, hay varones y mujeres deban ser considerados iguales, sin embargo, en otras esferas la diferencia sexual debe producir efectos; así en el matrimonio, pues sólo pueden casarse dos personas de sexo opuesto; así también en las medidas de protección a la maternidad, pues obviamente ellas se refieren a las futuras madres y a las madres afectivas. Así, por ejemplo también, hay niños y adultos; y los primeros deben estar sometidos a la patria potestad; y los padres tienen obligación cuidar, alimentar y educar a sus hijos. Hay asimismo gentes capacitadas por su talento, por su integridad, para el desempeño de ciertas funciones sociales de carácter profesional, o de autoridad, mientras que, por el contrario, en otras personas no ocurren tales aptitudes. Hay individuos que por sus músculos vigorosos y por su agilidad tienen condiciones para ser agentes de policía preventiva y de seguridad, mientras que habrán de quedar excluidos de tales menesteres los de cuerpo débil o torpe.

Igualdad, desigualdad y justicia

El problema de la justicia en relación con la igualdad tiene dos caras: la justicia conmutativa que es la igualdad *aritmética*, y la justicia distributiva que es la igual *proporcional*.

La igualdad aritmética, la identidad, se aplica a dos dimensiones o zonas humanas: *a)* a la dignidad de la persona individual y los derechos básicos del hombre, enraizados esencialmente en tal dignidad, pues en estas materias se considera con justicia que las múltiples diferencias entre los hombres son irrelevantes, inesenciales; y *b)* se aplica

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

también igualdad aritmética o simplemente a la equivalencia que debe haber en las relaciones de cambio, por ejemplo de trueques o de compraventa, entre lo que se da o se recibe. Ahora bien, el trato igual presupone la idea de que se debe tratar como iguales en ciertas relaciones a todos los seres humanos, porque las múltiples diferencias que hay entre ellos no afectan aquellas relaciones, no afectan la dignidad y los derechos básicos que deben darse por la razón de la esencia genérica que es común a todos; o no afectan otras relaciones, las cuales se constituyen de modo abstracto y esquemático cual sucede en muchas relaciones de cambio, en las cuales se trata principalmente de medir el valor de las dos cosas que se canjean.

La justicia distributiva o igualdad proporcional consiste en reconocer efectos jurídicos a algunas diferencias que se dan entre los hombres. Consiste no en dar lo mismo a cada uno, sino en dar a cada quien lo suyo. Y ese suyo de cada quien en ciertos casos y desde determinados puntos de vista no será lo mismo, sino que será lo que le corresponda por virtud de determinadas características particulares. Claro que la igualdad proporcional es también igualdad, porque trata igualmente a todos, aunque no se dé a cada uno lo mismo; pero las desigualdades que esta justicia proporciona toma en cuenta las mide cada una de modo igual, es decir, emplea una igual mensura para medir las desigualdades; toma una base igual para determinar lo desigual que corresponde a cada uno, por virtud de las desigualdades que los deferencia de los demás. Cuando la desigualdad debe ser relevante, cuando la desigualdad debe tener un alcance jurídico, si entonces se trata a los desiguales de un modo igual, en verdad esto constituiría una indebida igualdad, porque, por ejemplo, al dar lo mismo a personas con méritos iguales, no se les trataría en el fondo de igual manera, sino precisamente de modo desigual; esto sucedería cuando un maestro dice iguales calificaciones a todos los alumnos sin tomar en cuenta el grado de aplicación y de aprovechamiento; esto sucedería cuando una ley fiscal no gravase a los más acaudalados en mayor cantidad que a los más pobres, esto sucedería cuando un juez penal no tomase en cuenta para medir el castigo las circunstancias especiales de cada caso, en la medida que tales circunstancias deban influir para establecer la magnitud del delito, el coeficiente de peligrosidad y la relación social de alarma; esto sucedería cuando

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

en un caso de racionamiento de alimentos en situación de guerra se diese a las mujeres embarazadas y los obreros que realizan trabajos pesados la misma porción que a todas las demás gentes. Es decir, la formula de la desigualdad proporcional es dar a cada uno lo que le corresponde por razón de desigualdad, sólo que midiendo todas las desigualdades con criterios iguales. Esto es: medir con igual vara, pero atenderse en cada caso al resultado de la medición concreta. La igualdad proporcional es una igualdad que, precisamente para serlo, toma en cuenta desigualdades que tienen importancia insoslayable.

La idea de las desigualdades relevantes, que deben ser tomadas en consideración por el Derecho, se conecta con el hecho de que el individuo no constituye un ser independiente, autosuficiente, autárquico. Por el contrario, los seres humanos necesitan los unos de los otros, están destinados los unos a los otros, están avocados mutuamente de modo necesario, cada uno necesita de complementos recíprocos que tiene que hallar en otras personas y en los grupos sociales organizados.

La realidad efectiva de los hombres abarca no sólo las cualidades iguales que todos los seres humanos poseen por razón de su igual dignidad personal y de sus iguales derechos básicos, sino que comprende además, y de modo también esencial, sus desigualdades: lo mismo sus desigualdades individuales, que las diferencias de función, y las diversidades de situación. Tiene suma importancia lo que es universal o común a todos los hombres; pero es también de largo alcance lo diferente, lo particular y lo individual.

Ahora bien; sólo allí donde hay diversidad puede haber asociación con sentido. Sin variedad puede haber ciertamente unidad, pero no asociación; porque la asociación presupone un recíproco dar y tomar; un intercambio y una mutua complementación. El ser humano tiene a la vez capacidad de complementación y necesidad de complementación: uno tiene aquello que el otro no tiene; el uno necesita de lo que tiene el otro.[13] El prototipo de la comunidad de recíproco complemento es la familia: el varón necesita de la mujer para ser varón; y la mujer necesita del varón para ser mujer; los hijos menores están referidos a los padres, y los padres están obligados

[13] Véase: Brunner, Emil, ob. cit. en la nota 12, caps. 10, 11 y 16.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

para con los hijos menores. Hay entre todos los miembros de una sociedad una serie de relaciones de mutuo servicio, de parcial competencia. Pero la economía implica una sociedad de recíproco complemento, de mutua correlación, de mutuo servicio entre todas las personas que participan en las relaciones económicas, de producción, de distribución y de consumo. Esto es lo que fue olvidado lo mismo por el capitalismo egoísta de antaño —al que animaba exclusivamente un desenfrenado afán individualista de lucro—, y por el socialismo que aspiraba a colectivizar la producción, sacrificando a este empeño muchas libertades, y una gran parte de la eficacia y del progreso, y sustituyendo la tiranía del capitalista que en la empresa quería actuar como un amo total en su casa, con el despotismo de una colectividad, en suma, por el socialismo inspirado en actitudes de resentimiento. Son igualmente malos estos dos sistemas, el capitalismo de antaño, en el que el patrono actuaba como amo absoluto en su casa, sin solidaridad con los intereses de los otros factores de la producción, especialmente con los intereses de los operarios, y el socialismo movido por motivos de odio, que no comprendía la necesidad y el alcance de otros ingredientes del proceso económico —del capital, del espíritu de empresa y de la dirección.

La justicia en el problema económico social

En el problema social-económico juegan múltiples factores. Hay desde luego factores económicos, "los cuales tienen en verdad mucha importancia, pues sin prosperidad les irá mal no sólo a los empresarios y a los capitalistas, sino también a la masa obrera, ya que en el supuesto —aquí desde luego negado— de que conviniese socializar, entonces tendría sentido socializar la riqueza, pero no la miseria. Así, por ejemplo, carecería de sentido socializar las arenas del Sahara. Hay también factores morales, pues precisa conseguir ideas claras sobre el papel que a lo económico le corresponde en la vida humana, y sobre los deberes morales que cada quien tiene para con su prójimo. Pero hay sobre todo factores de justicia, los cuales constituyen el meollo de este problema. Esta cuestión sobre la justicia en las relaciones entre el empresario, el capitalista, los directores, los empleados y los obreros en el establecimiento industrial y en el comer-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

cial es el tema que será analizado en la presente sección de este trabajo.

El problema social económico, desde el punto de vista de la justicia tiene múltiples aspectos o dimensiones. Por ejemplo, un punto de largo alcance en este problema es de cuáles sean los procedimientos más justos, más oportunos y más eficaces para promover en la mayor medida posible una igualdad de oportunidades. El documento de la igualdad de oportunidades, en tanto en cuanto esto sea hacedero, lleva por una parte el tema del derecho a la educación, y, por otra parte, conduce a la conveniencia de instituciones de crédito que ayuden a gentes con iniciativa pero sin capital.

Otros aspectos del problema social-económico son los referentes a la alimentación, la vivienda, la asistencia médica, etc. Otra cara de excepcional importancia en este problema es el de los seguros sociales contra condiciones y situaciones adversas, tales como ancianidad, invalidez, enfermedad, viudez, orfandad, accidentes, paro, etc. Pero aquí se va a estudiar sólo otra dimensión que muy probablemente es la central, medular: el tema sobre la justicia en las relaciones entre empresa, capital, dirección, empleados administrativos y obreros en la producción industrial.

La propiedad privada

La propiedad privada es necesaria, porque sin alguna propiedad privada no puede propiamente haber libertad real y efectiva. La propiedad es el soporte material para que la persona humana pueda hacer efectivas su dignidad y sus libertades; es además un campo necesario de proyección de alguna de esas libertades básicas, y es el área para el desenvolvimiento de muchas de las potencialidades de la individualidad. El hombre, por virtud de su condición de persona, debe tener el derecho a establecer una relación individual con algunos objetos materiales de los cuales pueda decir que son "suyos". Claro que del mismo modo que a la libertad se le imponen limitaciones en aras de la coexistencia, así también a la propiedad.

Desde el punto de vista psicológico, se ha argumentado atinadamente que el hombre debe tener algo que pueda llamar suyo propio, pues de lo contrario, como dijo el poeta alemán Schiller,

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

"asesinará e incendiará". Y el gran jurisconsulto Ángel Osorio y Gallardo justificó el derecho de propiedad, y especialmente el fundado en el trabajo personal, con los siguientes argumentos: "No usan ropa de munición más que los soldados, los asilados y los presidiarios. Los demás queremos traje propio que se ajuste a nuestras formas y a nuestros gustos: Lo mismo ocurre con los útiles de trabajo. Otro tanto ocurre con cosas de más monta... y, en una palabra, con todo lo que a diario empleamos para nuestra existencia y nuestro trabajo. Ampliando el concepto, "queremos con nuestro esfuerzo ganar dinero. Dinero que nos sea peculiar, al que demos la aplicación que nos acomode: una casa de campo, un abono al teatro, un viaje de placer, una joya, un cuadro, una biblioteca... ¿Qué quiere decir todo esto? Significa simplemente que la propiedad privada es una proyección humana, y que así como el hombre no ama sólo la libertad sino que busca su libertad, así también no apetece las cosas, sino sus cosas".[14]

Entre los varios títulos legítimos para fundar la propiedad privada, el más importante y el de más sólida justificación es el trabajo: el trabajo propio, o el trabajo ajeno de quien dona, transmite por herencia y vende, la cosa creada por él. Parece indiscutible la justificación de la propiedad de aquello que uno ha producido con su propio trabajo, la propiedad de las cosas que se compra con el dinero ganado con el propio esfuerzo o recibido de quien lo adquirió de esta manera; o de los bienes que se reciben por donación o por herencia, cuya adquisición originaria tuvo su origen en un trabajo lícito.

Ahora bien, la justificación de la propiedad privada no implica que esa propiedad deba ser considerada como una especie de reino absoluto del individuo. Por el contrario, la propiedad privada se debe articular con una serie de limitaciones impuestas por razón del bienestar general o bien común. Entre tales limitaciones, que no es del caso estudiar aquí, hay que destacar la condena, por injusticia, del monopolio, el cual excluye injustamente a los demás del acceso a un modo de propiedad.

En relación con las limitaciones de la propiedad, hay que recordar que la propiedad no es un producto de la naturaleza, antes bien,

---

[14] Véase: Ossorio y Gallardo, Ángel, *Los Derechos del Hombre del Ciudadano y del Estado*, Claridad, Buenos Aires, 1946, pp. 97 ss.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

por el contrario, es una creación cultural de los hombres. El hombre adquiere propiedad privada, bajo la protección del Derecho del Estado, en un mundo cultural-histórico; es decir, la adquiere bajo determinadas condiciones que él no ha creado, sino que han sido establecidas por la sociedad. Toda adquisición de propiedad por un individuo implica además siempre una aportación de la sociedad, dentro de la cual el individuo trabaja y adquiere. Por eso —observa certeramente Brunner—[15] la sociedad tiene siempre un co-derecho a la propiedad privada, el cual se hace valer de diversas maneras, entre ellas, por ejemplo, mediante impuestos y contribuciones.

Los justos derechos de cada uno de los factores de la producción económica

Esta idea de la fundamentación irrebatible de la propiedad privada de aquello que se ha producido o de lo que se ha ganado con el trabajo personal explica y legitima una remuneración que sea justa y adecuada, para todos los factores de esfuerzo y mérito humanos que intervienen en la producción económica, es decir: justifica un salario justo de los *obreros*, una justa compensación para todos quienes devuelvan *funciones de dirección*, capataces, inspectores, directores técnicos, empleados y jefes administrativos; jefes de ventas y de propaganda, etc. Pero justifica además también una remuneración, una ganancia para el empresario, es decir, para la persona o personas que aportan una iniciativa, un espíritu de aventura y de creación; una planeación y que así contribuyen a abrir nuevos horizontes; que imaginan nuevas cosas, o la mejora o el perfeccionamiento de otros objetos, máquinas, bienes de consumo, y actúan después como capitanes de las naves que fletaron como supremos orientadores del negocio y como máximos responsables de él.

Adviértase bien, nótese con toda precisión y claridad mental, la sustantividad, la importancia, y la independencia de esa función de empresario, función la cual es diferente de la de dirección técnica, y diferente también de la función del capitalista, es decir; de aquel que presta o suministra el dinero u otros bienes para el establecimiento y

[15] Véase Brunner, Emil, op. cit. en la nota 12.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

el desarrollo del negocio, percibiendo unos réditos o dividendos por esa aportación.

Cierto que en muchos casos sucede que las funciones de empresario y de supremo director técnico pueden coincidir en una misma persona. Entonces habrá una sola persona la cual ejercerá dos funciones diferentes. Y entonces será justo que esa persona que es a la vez empresario y director técnico perciba dos remuneraciones diferentes por sus dos respectivas funciones. No es lo mismo el trabajo técnico, que el trabajo de la iniciativa, de la planeación total del negocio, del espíritu de empresa.

Puede acontecer también —y ello pasa muchas veces— que las funciones de empresario y de capitalista concurran en la misma persona, la cual sea a la vez quien fundó y rige la empresa y quien aportó el capital para ésta. La persona será en tales casos la misma, pero las funciones son a todas luces distintas. El capitalista, en tanto que tal y nada más que como tal, es quien aporta los bienes o el dinero para que la empresa sea montada, funcione y se desenvuelva, sin que por ello y sólo por ello le incumba desempeñar la iniciativa del empresario. Por otra parte, el empresario, y sólo como tal, no tiene que ser capitalista: puede no serlo, y fundar la empresa, orientarla y regirla máximamente manejando el dinero aportado por otras gentes, por el capitalista.

Hay que insistir mucho en las distinciones que acabo de presentar, porque es preciso tenerlas a la vista para determinar cuáles sean respectivamente los justos derechos de cada uno de los factores que intervienen en la producción. Parece evidente que está plenamente legitimado que perciban justas y adecuadas remuneraciones los obreros, los empleados, los directores técnicos, los directores comerciales; y parece que es también obvia la justicia de que el empresario, el planeador, el fundador y el supremo líder industrial o mercantil perciba una remuneración adecuada por razón de su específica actividad de iniciativa, de renovación, de apertura de nuevas vías, de espíritu de creación. Ahora bien, con respecto al capitalista, en tanto que puro capitalista, es justo que la mera posesión de capital sea un título legítimo para percibir ganancias sin ninguna clase de trabajo propio. Puedo anticipar que seguidamente se verá que esta pregunta debe ser contestada en sentido afirmativo, es decir, en el sentido que en el

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

mundo moderno está en principio plenamente justificado el interés, rédito o dividendo del capital. Pero aun resuelto afirmativamente este problema, todavía queda una segunda cuestión: la de establecer en principio, aunque sea elásticamente, el límite legítimo para esa renta del capital.

El problema del rédito del capital

Para resolver el primer punto, el de la justicia de la renta o intereses del capital, es conveniente plantear este problema a fondo, de un modo sincero y tomando en cuenta las objeciones que se han dirigido contra los réditos del capital, no sólo por algunos pensadores medioevales y por muchos socialistas del siglo XIX y del XX, sino también lo manifestado con frecuencia en el sentir popular. Sólo analizando serenamente esas objeciones, y además contemplando todos los factores involucrados en este problema, tanto los puntos de vista teóricos como las realidades prácticas y los requerimientos de éstas, se podrá llegar a conclusiones firmemente establecidas.

Hay que afrontar los hechos con franqueza y, a la vez, con serenidad, sin volver la espalda a ellos. Pues bien, sucede que en la economía capitalista hay un hecho que ha suscitado censuras, protestas y ataques, por razón de que a primera vista parece injusto: el hecho del ingreso sin trabajo, el hecho de los réditos y dividendos del capital. Se ha criticado e impugnado, declarándolo injusto, el hecho de que un rico, sencillamente por serlo, tenga el derecho de convertirse en más rico, sin poner por su parte un trabajo propio, mediante la percepción de los réditos de sus depósitos bancarios, de los dividendos de sus acciones o de los intereses de sus obligaciones, con lo cual puede adquirir más acciones u obligaciones que le produzcan nuevas ganancias sin esfuerzo personal. Cuando se hace referencia en tono de reprobación y de hostilidad al capitalismo, se piensa sobre todo en este aspecto. Generalmente, el obrero industrial del siglo XIX y del XX suele sentir como injusto el hecho de que del resultado total de la producción se detraiga una gran parte como renta para el capital prestado, en forma de intereses bancarios, de réditos de obligaciones y de dividendos de acciones, lo cual representa un ingreso sin trabajo, en perjuicio de quienes han aportado el trabajo. Y mucha gente comenta

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

con amargura el hecho de que no se hacen ricos tanto los que han trabajado, cuanto sobre todo los que han prestado el dinero.

Adviértase una vez más que dentro de la categoría "trabajo" se debe incluir no sólo a los obreros y empleados, sino también a los directores técnicos, a los gerentes y a los empresarios; mientras que con la categoría capitalista se piensa únicamente en el préstamo de dinero, que produce más dinero al prestamista. Claro que según se aclaró antes, a veces las funciones de empresario y capitalista, e incluso de director pueden coincidir en la misma persona; pero entonces con respecto a dicha persona hay que pensar separadamente sus derechos a retribución como empresario o director, por una parte, y el problema de su derecho a réditos o dividendos por el capital que prestó. Debe ser así, pues el ingreso obtenido por razón de ser empresario o gerente, o director, es un ingreso que se basa en el trabajo, en el trabajo de iniciativa, de gestión o de dirección. En cambio, el interés del capital constituye un ingreso sin trabajo.

Cierto que el interés del capital es un ingreso sin trabajo de quien presta el dinero. Pero quien presta el dinero, si bien no trabaja, aporta algo que tiene productividad y engendra rendimiento. Esta consideración plantea el problema de la justicia de una recompensa por tal aportación. Conviene analizar con rigor este problema.

El prestamista del capital aporta dos cosas. En primer lugar, aporta un dinero, por lo menos en parte originado en trabajo anterior, que tiene ahorrado. Pero el ahorro se produce sólo mediante un aplazamiento del consumo. Ahora bien, los individuos que ahorran realizan un sacrificio. Ante todo, ellos tendrían el derecho a consumir y disfrutar lo que deciden ahorrar; y, después, cuando ya lo tienen ahorrado, tendrían el derecho a gastar, a consumir, a gozar lo que economizaron durante un tiempo de abstenciones o privaciones, empleándolo, por ejemplo, en comprar bienes de su agrado, en hacer un viaje, o en proporcionarse otros varios placeres. En lugar de hacer esto, quien ahorra sacrifica esos goces, aplaza la satisfacción de los deseos que podrían realizarse. En segundo lugar, aporta la voluntad de correr un riesgo. Pues hay dos maneras de ahorrar: o bien, guardar el dinero economizado en un calcetín o en otro escondrijo, o en una caja fuerte; o bien, poner ese dinero ahorrado a disposición de la producción, lo cual supone haber superado el temor de que

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

pueda perder ese dinero, si a la empresa a la cual se lo presta le va mal en el negocio.

Estas dos consideraciones que anteceden ponen de manifiesto que el capitalista, es decir, quien presta dinero a la industria, contribuye a ésta con dos aportaciones suyas personales: la renuncia a un goce inmediato de aquello que le corresponde por justo derecho; y el correr un riesgo, el riesgo anejo al posible fracaso de la empresa a la que le presta su dinero.

Ahora bien, estos servicios el capitalista los presta no sólo directa e inmediatamente a la industria a cuya disposición pone capital suyo propio; sino además, también, mediata e indirectamente a la sociedad entera, porque con ello incrementa la productividad en ésta, el progreso material, y provoca el aumento del consumo, con la aneja elevación de los niveles de vida.

Estas dos aportaciones que integran el servicio prestado por el capitalista, justifican que éste tenga un justo derecho a una indemnización, a una recompensa o ganancia.

Con lo que se acaba de poner en claro, aún no se ha dicho nada sobre otros problemas en esta materia: por ejemplo, sobre el problema del monto justo del rédito, esto es, sobre los límites legítimamente puedan imponerse a los réditos y dividendos, ni tampoco sobre el problema, de máxima importancia y de suma actualidad, acerca de la participación que en esos réditos deban corresponder al trabajo en todas las diversificaciones de éste —de empresa, gerencia, dirección, administración, y mano de obra.

De lo dicho aparece con claridad que en la economía industrial moderna, el rédito y el dividendo, lejos de constituir algo injusto, es evidentemente justo. Se ha resuelto, pues, afirmativamente el problema sobre la justicia de los intereses del capital.

Pero quedan otros problemas, como acabo de indicar. El problema de prohibir que el rédito alcance una magnitud que, por excesiva e inadecuada, resulte injusto. Lo injusto no es el rédito en sí mismo, antes bien, lo que puede resultar injusto es el rédito demasiado alto con daño de la remuneración debida a los servicios prestados por los factores de trabajo de la producción.

Claro que en un estudio de la índole del presente, concebido en términos generales, no es ni remotamente posible aventurarse a se-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

ñalar ninguna cifra de porcentaje. Por otra parte, en ningún caso el cálculo del rédito justo puede establecerse de un modo fijo, ni de una manera rígida. Lo único que se puede decir es que la medida del rédito justo será en cada caso aquella que corresponda a la magnitud del servicio que se presta directamente a la empresa, e indirectamente a la economía social, y además y sobre todo, aquella medida que haga posible la justa retribución de todos los que aportan su trabajo a la producción. La medida justa del rédito exige que el monto de éste sea compatible con una remuneración justa de todos los que contribuyen con su trabajo, calculando esa justa compensación sobre la base de tener siempre en cuenta las exigencias que dimanan de la condición de persona humana, con dignidad individual de todos y cada uno de los trabajadores. Por ello, la justicia exige que el monto del rédito deba quedar siempre subordinado a la legítima retribución del trabajo en todas sus formas.

Otros puntos en la Justa retribución del trabajo.

La justa retribución del trabajo no puede jamás calcularse viendo en el trabajo una especie de mercancía, una especie de mera función productora, antes bien, hay que tomar en cuenta que el trabajo es el medio para la subsistencia y para el desarrollo de las potencialidades de seres humanos, es decir, de individuos dotados cada uno de ellos de dignidad moral, con derechos de libertad que deben obtener posibilidades de efectiva realización.

Sin, embargo, por otra parte, es justo que se tenga a la vista la conveniencia de esforzarse en mantener un límite mínimo para el rédito del capital: pues cuando no hay el atractivo de unos intereses satisfactorios, entonces desaparece el estímulo para ahorrar, o para prestar lo que ya se ahorró.

En cuanto a las consecuencias prácticas del principio de una justa remuneración para el trabajo, tal vez la mejor formulación de ellas en términos generales sea la que aparece en los artículos 22, 23, 24 y 25 de la "Declaración Universal de Derechos del Hombre", aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Parece oportuno recordar aquí el texto de dichos artículos:

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

"ARTÍCULO 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

ARTÍCULO 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

ARTÍCULO 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

ARTÍCULO 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad..."

Conviene considerar algunos de los problemas involucrados en los artículos transcritos de la "Declaración Universal de Derechos del Hombre". Analicemos, primero, los supuestos, el sentido y el alcance de la expresión "derecho al trabajo". Parece que estas palabras comprenden tres distintos principios, aunque ellos estén recíprocamente relacionados, a saber: *a)* Toda persona tiene el derecho a que no se le impida trabajar; *b)* Toda persona tiene derecho a buscar trabajo —lo cual incluye, además, la norma de libertad de trabajo, esto es, de

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

libre elección del trabajo—, y *c)* Toda persona tiene derecho a conseguir trabajo. El sentido y alcance de cada uno de estos tres asertos es diferente. Los dos primeros (*a* y *b*) son claros y definidos; pero, en cambio, el tercero (*c*) plantea difíciles problemas. Examinemos cada uno de estos tres principios.

El derecho que una persona tiene a que no se le impida trabajar tiene un alcance perfectamente definido. Tal vez la expresión de este principio en forma negativa resulte más clara: no se debe negar a ninguna persona el derecho de trabajar en términos generales, ni de ejercitar un trabajo concreto lícito que haya obtenido, para el cual reúna los requisitos de competencia técnica establecidos por la ley. Desde luego se piensa este principio como fuente de un derecho para toda persona humana. Es un derecho del hombre; lo deben tener todos los hombres. Los fundamentos de este derecho son obvios. El trabajo es un deber ético, y es un principio lógico que el sujeto de un deber ha de tener el derecho de cumplirlo. Además, el hombre necesita satisfacer una serie de necesidades de varia índole, lo cual puede hacer en la mayor parte de los casos sólo mediante el producto de su trabajo.

El segundo principio, el de que toda persona tiene derecho a buscar libremente trabajo, es consecuencia a la vez del primero y de la norma de autonomía o libertad personal. Todo individuo debe poder libremente esforzarse en encontrar trabajo en general, cualquier trabajo, si es que no halla aquel trabajo que él prefiera, salvo las limitaciones ya explicadas. Ahora bien, es claro que este derecho a elegir libremente trabajo tropieza, en cuanto a su realización, con restricciones determinadas por la cantidad limitada de las necesidades sociales respecto de cada clase concreta de trabajo.

Veamos ahora el tercero de los principios del "derecho al trabajo", que es el que plantea difíciles problemas en cuanto a su realización práctica directa, o sea el principio de que "toda persona tiene derecho a conseguir trabajo". Como aspiración ideal de justicia, este aserto es válido. Sucede, empero, que no es fácil configurar tal principio en forma de un derecho subjetivo, porque resulta dificilísimo determinar el deber jurídico correlativo, el sujeto de éste y las condiciones en que se pueda dar. ¿Quién estaría obligado a proporcionar trabajo? ¿Cuándo y en qué supuestos? ¿Qué clase de trabajo? ¿Cual-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

quiera, o precisamente el acomodado a la especialidad del cada individuo? ¿Debería proporcionarse a todos o solamente a aquellos no supieron o no pudieron hallarlo por cuenta propia? ¿Hasta qué punto un intento de resolver prácticamente estas cuestiones no implicaría la negación de muchas de las más importantes libertades fundamentales del hombre?

Frente a tales problemas, parece que lo más a que se puede llegar, al menos en el área del presente histórico y del próximo futuro, es a dos cosas. La primera sería proclamar el deber de los legisladores y de los gobiernos de dictar normas y actuar respectivamente para promover un orden social —tanto nacional como internacional— en el que, sin perjuicio de la libertad individual, se aumente el número de oportunidades de trabajo para todos. La segunda es lo que ya se hace en muchos Estados: suministrar un subsidio en los casos involuntarios de paro o desocupación. Este es el remedio que el Estado —organización jurídica de la comunidad nacional— puede y debe ofrecer para aliviar los desajustes sociales que enfrenan la tragedia del desempleo involuntario. Ahora bien, el subsidio por paro forzoso suele configurarse como uno de los derechos de seguridad social.

Analicemos ahora qué sentido y qué alcance puede tener la afirmación hecha por la "Declaración Universal" de las Naciones Unidas (Art. 25) de que "toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios". Algunos aspectos de esta afirmación están relacionados con el trabajo, porque el modo habitual de asegurar un nivel de vida adecuado es la remuneración directa o indirecta que se obtenga por el trabajo, o en caso de desocupación forzosa, por el subsidio que pague la organización del seguro social.

Ahora bien, ¿qué debe entenderse por "un nivel de vida adecuado?" Es fácil señalar el desiderátum, y tenerlo a la vista como meta. Pero, contemplando los problemas en situación de presente, nos encontramos con que esas palabras no pueden significar lo mismo en todas las regiones del mundo. Notoriamente lo que se entiende como nivel adecuado en Suecia, Noruega o los Estados Unidos es diferente de lo que se concibe como tal en zonas pobres del mundo, subdesarrolladas en el terreno económico y técnico. Lo cual desde

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

luego, no impide de ningún modo que, por esfuerzo nacional e internacional combinados, se deba tender a elevar el nivel de vida de esas comarcas atrasadas en lo económico y lo técnico.[16]

Otras aclaraciones y nuevas directrices para la retribución justa del trabajo

A lo ya expuesto se deben añadir algunas consideraciones sobre la justa retribución del trabajador, especialmente del obrero, en términos generales, pero de modo especial dentro del cuadro del tiempo presente.

El principio fundamental en esta materia es que la aportación del trabajo no debe jamás ser considerada como una mercancía en cambio. Cuando el monto del salario o del sueldo depende de la oferta y la demanda, entonces el trabajo pierde su dignidad de servicio, queda despojado de su sentido y papel humanos. En el siglo XX, desde hace ya varios decenios, se ha comprendido que el supuesto "contrato libre de trabajo" de que se hablaba en la centuria precedente es una ficción. Pues esa supuesta libertad consistía en que el capitalista era libre para elegir entre hacerse más rico, pero la libertad del trabajador consistía en escoger entre someterse sin condiciones a una explotación o perecer de hambre. Frente al trabajador individual, el patrono, el gran señor dispensador del trabajo, aparecía de hecho en una situación de monopolio, del monopolio de las oportunidades de trabajo. Por eso, de hecho, el trabajador no podía negociar libremente su trabajo, porque, careciendo de reservas, no se hallaba en condiciones de rehusar el salario que se le ofrecía. La acción gremial o sindical y el contrato colectivo de trabajo tienen sobre todo como fin compensar esta desigualdad, de tal suerte impedir que el trabajo sea valorado como una mercancía en cambio.

El trabajo es una proyección del ser humano, y, por lo tanto, recibe una dignidad especial de la dignidad ética de la persona.[17] El trabajo es además el medio de obtener una subsistencia, la cual debe ser decorosa también de acuerdo con la dignidad del individuo huma-

---

[16] Véase: Recasens Siches, Luis, *Tratado General de Filosofía del Derecho*, Porrúa, México, 1959, pp. 608-611.

[17] Véase: Brunner, Emil, ob. cit. en la nota 12, cap. 18, epígrafe 5.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

no: una subsistencia decorosa no sólo para el trabajador sino para los miembros de su familia que dependen de él en lo económico.

El liberalismo económico veía al hombre en abstracto, tomando en cuenta exclusivamente su función económica. Incluso hablaba explícitamente del *Homo oeconomicus*, como puro sujeto de meras relaciones económicas. Por el contrario, la justicia exige que el trabajador se tome en consideración en cuanto a su total persona humana; y, por lo tanto, requiere también que en el trabajo se vea una proyección de la persona humana en libre colaboración con los otros hombres que libremente cooperan en el proceso productivo.

Ahora bien, el error de concebir el trabajo de un modo abstracto, separado de la totalidad íntegra del ser humano, fue cometido no sólo por el capitalismo del siglo XIX, sino también, aunque desde otro punto de vista, por el marxismo, que consideró el trabajo como mera función económica, bien que oponiéndose al sistema de distribución característica del régimen capitalista, pero sin llegar a concebirlo como una función de la persona humana. Marx hizo una aguda crítica del mecanismo de la plusvalía económica; pero olvidó la plusvalía moral que corresponde al trabajo humano; y olvidó la convergencia en cooperación en los procesos productivos.

En virtud de que el trabajo debe ser considerado como proyección de la persona humana e inseparable de ésta, el trabajador debe recibir como mínimo la compensación precisa para satisfacer sus propias necesidades y las de su familia en un nivel no sólo suficiente sino decoroso. Las necesidades dan la pauta de lo mínimo.

Pero, por encima de esta pauta, claro es que se debe tomar en consideración la cantidad de rendimiento y, además, el mérito cualitativo del trabajo. Es indiscutiblemente justo que quien produce o rinde más, recibe también más; que el más experto reciba más que el menos experto; que aquel que realiza una labor cualitativamente más elevada, perciba una recompensa mayor que aquel que cumple una tarea más simple, fácil o tosca. En suma, es justo que se remunere proporcionalmente el trabajo, tomando como bases los criterios de: capacidad, cualidad de la obra, rango de la función, responsabilidad, laboriosidad, eficiencia y rendimiento.[18]

---

[18] Véase: Brunner, Emil, ob. cit. en la nota 12, cap. 18, epígrafe 3.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Tales criterios deben ser aplicados no sólo para la determinación del salario de los obreros, y del sueldo de los empleados, y de los directores técnicos, sino además, también, para establecer el premio de los empresarios, por razón de la iniciativa de éstos, de su imaginación, de su planeación. Esto es perfectamente justo. Lo que puede resultar injusto y ser censurable es que el capitalista, en tanto que tal y sólo como tal, es decir, el que se limita a prestar el dinero, perciba un lucro superior a lo que le corresponde por su aportación —es decir, superior a la justa compensación por la demora de uso o consumo que el préstamo le impone, y por el riesgo que afronta.

Justicia en la distribución del poder económico

Atinadamente observa Emil Brunner que "el descontento de los obreros con el así llamado 'sistema capitalista' se dirige no sólo, ni siquiera en primera línea, contra un salario bajo injusto, sino también y sobre todo contra el hecho indigno de que las situaciones de la vida del trabajador dependan de la voluntad del capitalista, cuya propiedad exclusiva de los medios de producción le había dado un derecho de disposiciones exclusivas sobre todas condiciones de trabajo. El trabajador no tenía nada que decir sobre la distribución del resultado total de la producción ni sobre las condiciones del trabajo. El trabajador podía ser despedido, cuando así le plugiese al patrono... Era la concepción que se ha llamado 'el punto de vista del amo absoluto en su casa', concepción que se bate en retirada, pero que todavía sostienen algunos."[19] Cierto que la mayoría de los empresarios y de los capitalistas han abandonado esa concepción, y la han sustituido con otras más humanas, y a la vez de mayor eficacia en el rendimiento. Aquel punto de vista del "amo absoluto en su casa" viola los principios elementales de justicia, y además perjudica el mejor éxito de la empresa. "Cierto —añade además Brunner— que la economía necesita una dirección competente y también responsable; cierto que la democracia económica implica no un 'derecho de determinación igual' de todos los que intervienen en la producción, sino que implica también una cierta gradación jerárquica de competencias y de res-

[19] Véase Hartman, Robert S., ob. cit.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

ponsabilidades. Pero se trata precisamente de una gradación, de un escalonamiento, y no de una supresión de la corresponsabilidad de los trabajadores —incluyendo entre éstos también a los empresarios, directores y administradores— de acuerdo con sus respectivas capacidades y prestaciones. Con el hecho de que el patrono pague a los trabajadores la remuneración convenida no cumple por entero sus deberes respecto de éstos; pues el trabajo no es una mercancía que se pueda comprar impersonalmente, sino que es un mutuo servicio que surge en una relación social.

Patrono y trabajador no se deben hallar el uno frente al otro, como explotador y explotado, sino juntos, como miembros integrantes de una comunidad de trabajo, en la cual el bien del uno condiciona el bien del otro y viceversa. El bien de la empresa, correctamente concebido, debe ser el bien de los trabajadores, y viceversa, el bien de los trabajadores debe ser el bien de la empresa. Y esto debe ser entendido no sólo desde el punto de vista material, sino también desde un punto de vista humano completo. A ese bien pertenece asimismo la conciencia de ser una parte en el conjunto de la empresa; es decir, pertenece la participación corresponsable de todos y cuantos intervienen en la producción. El patrono debe 'escuchar' a los trabajadores y los trabajadores deben 'escuchar' al patrono. Este escucharse recíproco es la expresión concreta del reconocimiento mutuo como miembro de una comunidad".

Adviértase, pues, cómo el análisis de los problemas de justicia en las relaciones obrero-patronales nos ha llevado más allá de los límites del mero campo ético, nos ha conducido a la cuestión de la eficacia y del éxito. Claro —que la cuestión ética es la más importante. Pero los principios que en ella deben regir rebasan o trascienden los linderos del campo ético y se proyectan también sobre los problemas del éxito económico de la empresa, comprendiendo dentro de ella todos sus componentes —capitalista, empresario, directores, administradores y obreros.

Aquí la exposición ha versado sobre lo que justicia exige en materia de remuneración del trabajo —de todas las formas de trabajo, que desde luego son diferentes en cuanto a rango— y en materia de compensación para la aportación de capital. Pero, al parecer, resulta que lo que la justicia reclama viene a coincidir con los intereses eco-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

nómicos de todos los implicados en el proceso de la producción. Y, así, en los fructuosos experimentos de nuestros días de "participación en compañerismo" entre capital y trabajo se está dando cumplimiento no sólo a los requerimientos de justicia, sino que además se está consiguiendo una mejor satisfacción de los intereses de todos los que forman parte de la empresa.

Pero todavía hay más: por el camino de cumplir con lo que es justo y de poner en práctica para la mejor satisfacción de todas las gentes integrantes de la empresa no sólo se beneficia mejor a todas ellas, sino que además se beneficia también a los consumidores, mediante una mayor aproximación a lo que se pudiera llamar el "precio justo".

El precio justo

El punto del precio justo no pertenece a los temas analizados en el presente estudio. Por esto, aquí me limitaré a unas indicaciones muy someras.

Por otra parte, sucede que esa pregunta sobre cuál sea el precio justo de las mercancías es uno de los más difíciles, lo mismo desde el ángulo de la economía, que desde el punto de vista de la filosofía social y jurídica.

En términos generales, el problema del precio justo consiste en determinar la equivalencia entre lo que se compra y lo que se paga por ello, es decir, en hallar el igual valor económico entre la mercancía vendida y el precio que se exige por ella. Así, en términos abstractos, el precio justo sería la compensación igual por lo que se compra.

Pero es precisamente la determinación de esa equivalencia, de esa compensación igual, o de ese igual valor económico lo que constituye un problema muy complejo y erizado de dificultades, porque en esta cuestión intervienen múltiples y muy variadas consideraciones, sin que ninguna de ellas pueda tomar la exclusividad, ni siquiera la primacía. Intervienen los puntos de vista de la utilidad, pero no de la utilidad pura y simplemente, sino más bien de la utilidad marginal; los puntos de vista del trabajo, pero no del que hizo falta para producir la mercancía sino más bien del que haría falta para elaborar otra vez la misma mercancía, y, dentro de este género de consideraciones, se debe tomar en cuenta no sólo la cantidad de trabajo,

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

sino también la cualidad de éste, y además las condiciones de mayor o menor insalubridad del trabajo —p.ej. en las minas; lo cual lleva al imperativo de atenerse también a valores biológicos, y sobre todo a valores éticos de la personalidad humana; etc.[20] Nótese que, además, en este problema interviene también el factor subjetivo, es decir, los deseos y las preferencias de los consumidores.

Ahora bien, si es difícil dar criterios generales seguros para la determinación del precio justo en cualquier caso, en cambio, es más fácil referirnos a dos casos extremos de precio injusto: el precio usurario y el precio ruinoso, que se llama también "regalado" o de "baratillo". Precio usurario es aquel en el que el vendedor explota al consumidor aprovechándose de una situación de escasez. El precio ruinoso o de baratillo es la explotación que hace el comprador prevaliéndose de una situación de superabundancia.[21]

El señalamiento como injustos de esos dos tipos de precios extremos todavía nos da una solución suficiente para determinar el precio justo, pero suministra una orientación importante. Interesa a la sana estructura económica de la sociedad el hecho de que se dé alguna estabilidad y algún equilibrio entre la oferta y la demanda; y también el hecho de que el mercado no, sufra la intervención artificial y malsana de los monopolios.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta que cuando abundan o se han generalizado unos salarios justos y decorosos, esto aumenta la capacidad de consumo de las masas, lo cual a su vez estimula el aumento de la producción y precios más bajos, y así sigue el ciclo de la prosperidad de todos, cuando no se sufre la interferencia de una situación de crisis. Ahora bien, el tema de las crisis no pertenece directamente a las materias examinadas en el presente estudio; si bien indirectamente, las nuevas formas de "asociación en compañerismo" entre capital y trabajo probablemente contribuyan en gran medida a prevenir las crisis.

Aun sin tomar ahora en cuenta los resultados de los nuevos experimentos de "asociación en compañerismo entre capital y trabajo", y

---

[20] Véase Recasens Siches, Luis, *Tratado General de Filosofía del Derecho*, Porrúa, México, 1961, pp. 490-491, 590-592.

[21] Véase Brunner, ob. cit.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

ateniéndonos a los resultados de los Estados Unidos de Norteamérica, uno de los países en los cuales han cobrado grado alto la industrialización y la justa remuneración de todas las formas de trabajo, se puede uno dar cuenta de que el aumento de la capacidad de consumo de todos los sectores de la población contribuye en gran medida a conseguir salarios más justos y precios justos. Y para juzgar sobre este punto tomemos en cuenta no los juicios emitidos por norteamericanos, sino una apreciación presentada por un ilustre francés, la cual, aunque escrita hace seis años, todavía tiene vigencia. Se trata de las siguientes observaciones hechas por Emile Girardeau:[22] "En lo que se refiere al nivel de vida, la confrontación de los salarios y de los precios no deja ninguna duda sobre el hecho de que el poder de compra de todos los asalariados norteamericanos rebasa mucho el de todos los europeos correspondientes. Los salarios por hora —esto en 1954— se escalonan de 1 dólar a 2.92 y el promedio de retribución por hora es de 1.751/2 y la mayor parte de los salarios mensuales para obreros van de 270 a 350 dólares —tomando en cuenta por otra parte, el precio de los objetos de consumo y de uso, estos ingresos representan un poder de comprar triple que el de los obreros franceses de las mismas categorías..." Debe tomarse en cuenta también el número de automóviles en circulación "45 millones de coches de turismo para 40 millones de familias) de aparatos de radio (90 millones) y de televisión (30 millones), de teléfonos, de refrigeradores, etc".

Teoría y práctica de la asociación entre capital y trabajo según la doctrina y los estudios de Robert S. Hartman

El profesor norteamericano de origen germánico, doctor Robert S. Hartman, actualmente Investigador de Tiempo Completo en el Centro de Estudios Filosóficos de la Universidad Nacional de México, ha ofrecido una doctrina muy meditada sobre la asociación entre capital y trabajo y a la vez unos estudios muy detallados sobre muchas empresas que han adoptado este sistema en los Estados Unidos y en

[22] Véase: Girardeau, Emile, *Le progres Technique et la Personnalité Morale*, Préface de André Sigfried, Plon, París, 1955, pp. 177 y ss.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Alemania Occidental. A la exposición de tal doctrina y de dichos análisis sobre las realidades prácticas ha dedicado un libro de primera calidad, escrito en alemán y que convendría traducir al español y a otras lenguas occidentales, y difundirlo entre los hombres de negocios. En este capítulo del presente estudio doy un resumen muy breve de las ideas de Robert S. Hartmann y unas muy sumarias referencias a las empresas que han establecido la asociación entre capital y trabajo, cuyo análisis muy pormenorizado figura en dicha obra. [23]

Los experimentos de un nuevo sistema económico sobre la base de una asociación entre capital y trabajo con espíritu de auténtica colaboración se proponen superar a la vez el capitalismo de viejo estilo y la actitud beligerante del socialismo.

Walter Wheeler, presidente de la Compañía Pitney-Bowles considera que es necesario superar dos actitudes reaccionarias, retrógradas, la del viejo capitalismo y la del comunismo, procurando conseguir los fines a que aspiraba el socialismo, pero de otra manera, a saber, dentro de la economía libre del mercado. Y añade que se trata no de una transformación ordenada por los políticos, antes bien, de una transformación promovida por los productores, es decir, conjuntamente por los empresarios y los trabajadores. Se trata no sólo de nuevos sistemas económicos, sino además también de una actitud fundamental para el enfoque de los problemas de la producción con las miras de llevar a realización efectiva la dignidad y la libertad, la auto-responsabilidad de todas las personas que colaboran en el proceso de la producción, y, al mismo tiempo, de conseguir la más alta elevación posible del nivel de vida de toda la población.

Aunque no de modo exclusivo esos nuevos experimentos se están desarrollando en los Estados Unidos de Norteamérica y en la Alemania Occidental. Para designar esos nuevos sistemas se ha intentado varias denominaciones, pero ninguna de ellas parece lo suficiente expresiva: "nuevo capitalismo", "capitalismo popular", "asociación de capital y trabajo", etc.

En fin de cuentas se trata de realidades nuevas en las que se quiere llevar a buen éxito una síntesis entre capital y trabajo. Tales sistemas se distinguen y se contraponen frente al viejo capitalismo y frente

[23] Véase Hartman (R. S.), ob. cit.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

al socialismo, en un rasgo muy importante: en esos dos viejos sistemas caducos uno de los factores quería beneficiarse a costa del otro: ora el capitalista a costa del trabajador, ora el trabajador a costa del capitalista; mientras que, por el contrario, en los nuevos sistemas se busca que el mayor beneficio de cada una de las partes sea solidario del beneficio de la otra, de modo interdependiente.

Hartman distingue tres formas de capitalismo: la tradicional de viejo tipo, al modo del liberalismo económico del siglo XIX, la cual en mayor o menor medida todavía persiste en muchos países; la forma norteamericana en general, mucho más progresiva, humana y de mayor éxito económico para todos; y los nuevos experimentos en curso en muchas empresas en los Estados Unidos y en la República Federal de Alemania.

A este respecto Hartman distingue tres modos diferentes en la relación de trabajo.

En el primer modo, característico del viejo tipo de capitalismo, el trabajo es pagado como una mercancía, que constituye una función parcial en el complejo total de la producción, y es valorado de acuerdo con el precio que se asigna a esa función parcial, y según el tiempo empleado.

En el segundo modo no se atiende a la función parcial de cada trabajo, incluso la plusvalía moral de éste, es decir, la proyección de la dignidad humana incluida en el trabajo. En lugar del contrato de compra o arrendamiento de servicios por actos individuales de trabajo, se establece una compensación especial por vía de participación en los beneficios, o por otro procedimiento similar, en lo cual se refleja la valoración de la persona humana. En lugar de ver en el obrero un individuo que vende su trabajo, se le mira como un colaborador dentro de doble marco conjunto de la empresa y de la economía.

En el tercer modo, el trabajador constituye no sólo el colaborador, sino además también es considerado como un ser humano, cuya personalidad moral se toma plenamente en cuenta. Este es el sentido y el propósito de la solidaridad.

Desde el punto de vista del tercer modo, no es aceptable que el salario se divida en dos partes: una parte fija, disminuida o rebajada, y otra parte consistente en una participación variable en los beneficios. La segunda, es decir, la participación en los beneficios, debe

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

añadirse a un salario fijo justo, según se reconoció en el Congreso de Intercambios de Experiencias sobre Asociación entre Capital y Trabajo en la Industria, celebrado en el mes de octubre de 1956, en Bad Soden.

Pero con esto no basta. Es necesario algo más: en la remuneración del trabajador hay que tomar en cuenta el hecho de que éste vincula al trabajo su persona humana con dignidad moral. Ahora bien, se debe considerar las personas humanas de los trabajadores como una especie de capital de trabajo; y entonces la remuneración debe constituir en parte una amortización y en parte una renta de ese capital de trabajo. Entonces la remuneración debe constituir en parte una amortización y en parte una renta de ese capital de trabajo. Entonces la remuneración no es sólo el pago por funciones temporales, sino que es en parte pago parcial y en parte dividendos por la utilización del capital que la fuerza de trabajo representa. Pero debe haber todavía algo más, el imperativo de que lo mismo en la remuneración que en el trato con el trabajador se reflejó el hecho de que el trabajador, en tanto que como ser humano es una parte de la empresa, por razón de que pone a disposición de ésta no sólo sus servicios y el resultado de su labor, sino también sus experiencias, sus perfeccionamientos, y una porción de su destino, que está ligada a su propia persona.

En el tercer modo, cuyo somero esbozo se ofrece aquí, la empresa debe funcionar como una asociación de personas, en la cual cada una coopere con sus fuerzas espirituales y físicas al mejor éxito. Esto implica que a parte y además de los derechos de cada uno, la cooperación entre todos los que pertenecen a la empresa se desenvuelva sobre la base y en el ambiente de confianza y amistad, de mutua identificación y de comunes propósitos.

Así pues, la relación de trabajo debe abarcar mucho más que la mera relación de remuneración: una solidaridad humana entre todos los componentes de la empresa.

No se trata solamente de buenos deseos, de cuadros forjados o atractivos ensueños de algunos pensadores. Todo eso que se acaba de exponer es una realidad efectiva y coronada por el éxito en muchas empresas alemanas y norteamericanas, de algunas de las cuales se ofrecerá aquí una referencia. Tampoco se trata de meros buenos

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

propósitos animados de un excelente espíritu. Por el contrario, se trata de hechos reales con base técnica y con nuevos sistemas de organización. Se trata de una efectiva asociación entre capital y trabajo en la cual cada una de las dos partes da algo, que no daban sino que retenían en los antiguos sistemas, y que es mensurable en cifras: el reparto de las ganancias, el cual representa la contrapartida material del espíritu de asociación en compañerismo.

Al lado de los nuevos experimentos, que han tenido éxito en todos los aspectos —económicos y éticos—, se desenvuelve una nueva ciencia económica. La vieja ciencia económica, basada sobre el concepto *de homo oeconomicus*, se llama *Economía Política*. Después, en tanto en cuanto se tomó en consideración no al trabajador individual como vendedor de trabajo a manera de mercancía, antes bien la totalidad colectiva del trabajo, se desarrolló la llamada *Economía Social*. Hoy al centrar la economía en torno del hombre como persona con dignidad moral, se está elaborando lo que se ha llamado la *Economía Ética*.

En la economía política del individualismo liberal, el motivo de todos los actos era el apetito de lucro o beneficio. Para el empresario esto significaba conseguir la compra de la mayor cantidad posible de trabajo por la menor cantidad posible de dinero. Para el trabajador representaba dar la menor cantidad posible de trabajo por el mayor precio posible. Todo eso desde el punto de vista de la economía llevaba al caos, y desde el punto de vista moral conducía a la situación de la jungla. Por contra, el empresario debe esforzarse en producir una mercancía cada vez mejor a un precio cada vez más barato para un número de gentes cada vez mayor. Si logra esto el beneficio vendrá por sí mismo. Pero si, al revés, se concentra en la obtención de los mayores beneficios, entonces las ganancias se le escaparán de las manos, porque habrá olvidado lo que en realidad es lo que proporciona la auténtica ganancia; es decir, una producción cada vez mejor lograda. Cuanto más piense en la ganancia, menor será ésta; y, en cambio, cuanto menos piense en el lucro y más piense en el servicio prestado al cliente, tanto mayores serán los beneficios que se obtengan.

En cuanto a las necesidades psicológicas, del trabajador, cabe hacer el siguiente contraste entre el sistema capitalista de viejo tipo,

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

el comunismo y los nuevos métodos de la asociación entre capital y trabajo. El capitalismo de viejo estilo pretendía, supuestamente aunque no de un modo real, satisfacer el deseo de libertad. El comunismo pretende, a cambio de la supresión de la libertad, proporcionar seguridad. El nuevo sistema quiere dar libertad junto con seguridad de tres clases: moral, social y económica. Según Robert S. Hartman, lo primero es seguridad en el empleo; en segundo lugar, viene la seguridad en cuanto a las oportunidades de desarrollo, de mejora; y, en tercer lugar, la remuneración.

El sistema de asociación entre capital y trabajo ha sido definido por el Consejo Norteamericano de las Industrias con Participación en los Beneficios (Council of Profit Sharing Industries) como cualquier método de dar a todos los empleados en una empresa además de buenos salarios y sueldos unas cantidades adicionales, al contado o a plazos, no en atención a la obra individual o colectiva realizada, sino de acuerdo con la prosperidad de la empresa. No se trata de un solo método, antes bien de cualquier método que caiga bajo esta caracterización. La participación en los beneficios es uno entre otros varios métodos. Lo esencial de la asociación entre capital y trabajo no es cuál sea el método, sino que la compensación adicional sea dada a todos los trabajadores de la empresa, desde los directores o los peones, incluyendo sin excepción las categorías intermedias. Otro requisito esencial consiste en que ese suplemento sea algo adicional al justo salario o al justo sueldo, y no una parte de la justa remuneración.

Robert S. Hartman propone la siguiente definición o caracterización de la "asociación entre capital y trabajo"; "Toda forma de trabajo conjunto entre la empresa y todos sus colaboradores por virtud del cual, además de un cuidado permanente de las relaciones interhumanas, se establece contractualmente dentro de la industria una cooperación y una corresponsabilidad así como también una participación material a favor del personal en el resultado del esfuerzo común".

Entre muchos métodos empleados en la práctica norteamericana, figuran los siguiente:

l. Dividendos al contado: un determinado porcentaje de los beneficios es añadido a los salarios y sueldos normales, y es

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

repartido, según determinados esquemas, de un modo periódico, a todos los empleados y operarios de todas clases.

2. *Los dividendos de trabajo:* el porcentaje de la participación en los beneficios está en proporción con los dividendos anuales pagados a los accionistas.
3. *Propiedad de acciones:* se va convirtiendo al trabajador de todas clases en co-accionista.
4. *Fideicomiso:* un determinado porcentaje de los beneficios se coloca en un fondo como patrimonio fiduciario para los trabajadores, con o sin contribuciones por parte de éstos.

Las cuatro formas mencionadas constituyen planes de auténtica participación en los beneficios. Pero a ellas hay que añadir otros tres tipos de participación en los ingresos, los cuales no constituyen en sentido estricto una participación en los beneficios, pero sí una participación en los resultados, en un sentido lato. Esos otros tres tipos son los siguientes:

5. *Participación en el giro:* al personal se le garantiza giro total de la empresa.
6. *Participación en el ahorro:* el personal recibe un porcentaje de los ahorros que consigue para la empresa.
7. *Consorcio:* se convierte al empleado y al obrero en co-propietario y co-director.

A estos sistemas de asociación entre capital y trabajo hay que añadir otros métodos que no caen directamente dentro de dicha categoría, pero que indirectamente se aproximan a ella:

8. *Pensiones:* con independencia de sus beneficios, la empresa paga determinadas cantidades por años de antigüedad.
9. *Remuneración anual garantizada:* al trabajador se le garantiza remuneración anual adicional.
10. *Participación individual en la dirección:* se fomenta el desarrollo personal del trabajador individual mediante procedimientos especiales de formación y de selección, gracias a los cuales pueda ascender hasta la gerencia de la empresa.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Con frecuencia se dice que la participación en los beneficios tiene que implicar también la participación en las pérdidas. Pero tal aserto entraña una grave equivocación. Lo opuesto o la contrapartida a la participación en los beneficios no es una participación en las pérdidas, sino simplemente la no participación en los beneficios, por la sencilla razón de que éstos no existen. Las pérdidas deben ser soportadas exclusivamente por el capital. Precisamente una de las dos razones por las cuales el capitalista tiene justo derecho a dividendos es el hecho del riesgo que corre. Los dividendos son en parte una prima por el riesgo. En cambio, la participación del trabajador en los beneficios es de índole diferente: no es una recompensa por el riesgo, antes bien, es una recompensa por el éxito en el trabajo conjunto. La contribución de los trabajadores —de todas las clases y categorías de trabajadores, incluyendo la dirección técnica— es trabajo, mientras que la contribución capitalista es dinero. Hay una gran diferencia entre el papel que el dinero juega respecto del trabajador y respecto del capitalista. Para el trabajador el dinero es compensación por su trabajo; mientras que para el capitalista el dinero es compensación por el riesgo que corre. Cierto que el trabajador corre también riesgos por los que no obtiene compensación: *a)* el riesgo de perder su trabajo —salvo el subsidio que perciba por paro o desempleo—; y *b)* el riesgo de que no haya beneficios, caso en el cual no obtendrá ninguna remuneración adicional a su salario. Es precisamente esa ausencia de remuneración adicional, el extremo opuesto a la participación en las ganancias cuando las haya.

En general, los resultados conseguidos con los sistemas de asociación entre capital y trabajo han sido excelentes: número muchísimo menor de huelgas; elevación del rendimiento; mayor cantidad de producción y posibilidad de vender ésta a un menor precio —desde luego suficientemente remuneratorio.

La experiencia ha mostrado que es aconsejable que cuando se quiere establecer un sistema de asociación entre capital y trabajo en una empresa, se lleve a cabo sucesivamente una serie de minuciosos estudios sobre muchos puntos dentro de la industria concreta de que se trata. Robert S. Hartman ofrece un concienzudo plan de esos estudios.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Ejemplos

Por fin, para mostrar que éste no es un asunto que se halle en plano meramente teórico, sino que, por el contrario, se cuenta en las realidades prácticas con muchas experiencias favorables, conviene mencionar aquí algunas de las empresas que han experimentado sistemas de asociación entre capital y trabajo.

La Alfarería Scio, en Ohio, consiguió en 1948 superar en un 400% las mejores marcas conseguidas anteriores en esa rama industrial.

La Compañía Curtidora Hartnett (The Hartnett Tanning Company) en Ayer, Massachussets, cuyo lema es "Nuestros empleados son el caudal más importante de nuestro negocio", con un amplio sistema de participación en los beneficios para su trabajadores, ha aumentado sus ganancias considerablemente. La jornada está rigurosamente restringida a 40 horas semanales; y la empresa reparte entre su personal el 30% de sus beneficios. El señor Frank Hartnett declaró: "Creímos sencillamente que con este sistema la gente de la planta curtidora se interesaría más —en la cualidad y en la cantidad del cuero. Muchos creen que estoy chiflado. Pero yo gano más dinero que nunca, y mis trabajadores también".

La Compañía Eléctrica Lincoln (The Lincoln Electric Company) de Cleveland, Ohio, es una de las empresas en las que se ha llevado a cabo más a fondo el nuevo sistema desde 1933. La primera suma de participación en los beneficios, para 200 empleados fue de 131,800 dólares. Desde entonces hasta 1957 ha llegado a repartir 60 millones de dólares. Como promedio, el trabajador individual de esta empresa ha recibido en 20 años 50,000. La participación está en relación con el rendimiento del trabajador individual para la producción total.

La Compañía Perforadora Thomas P. Pike (Thomas P. Pike Drilling Company) estableció el nuevo sistema en 1948. Emplea un número de personas entre 100 y 350. Su personal recibe una participación en los beneficios entre el 25 y 33% de éstos. En los primeros cinco años repartió entre sus trabajadores y empleados 250,000 dólares.

En The Quality Castings Company, fundada en 1933 en Orrville, Ohio, se introdujo el sistema de participación en 1945, con la modalidad de un sistema de premios por asistencia puntual. En 1949 la participación por medio de bonos representó un 40% adicional so-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

bre los salarios. La empresa aumento su índice de productividad en un 51.6%.

Hay muchas empresas alemanas que han introducido la participación en los beneficios, mediante sistemas que acentúan en mayor o menor medida el rendimiento individual o el colectivo en resultado total de la industria. Entre esas empresas figuran las siguientes: la Fundición de Cobre de Duisburgo (Duisburger Kupferhütte); la Empresa Constructora Wilhom Wölker de Borken; la fábrica de productos de papel Melitta-Worlse Bentz & Solan; la fábrica de sillas Albert Stoll KG; la fábrica de agujas Theodor Groz & Söhne & Ernst Beckert KC; la fábrica de rodajes y transmisiones Fried Flender & Co; la fábrica de piezas de goma natural o artificial para la industria automovilística F. J. Schoeps & Co, que además de la participación, cuida especialmente de obtener las mejores relaciones humanas y el mayor bienestar para el personal (p.e.: gastos de 10 días de vacaciones, felicitación y regalo en el cumpleaños de cada trabajador, servicio médico gratuito, etc.); la Sociedad Constructora .H. F. Kistner, que, además de la participación por razón del rendimiento, torna en cuenta otros méritos, como la camaradería, el espíritu de ayuda, la conciencia de responsabilidad, la formalidad y confianza, el aseo, el orden, la seguridad, la regularidad, la puntualidad, la calidad del trabajo, etc.

Hay otras empresas norteamericanas cuyo sistema de participación en los beneficios mediante un plan de dividendos al contado para todo el personal se combina con primas especialmente altas por servicios directivos, por méritos particulares y por antigüedad. Así, en la fábrica de productos de cera para la industria, la casa y la agricultura S. C. Johnson & Son, Inc.

Un sistema similar rige en Keystone Plumbing Sales Company, pero dando primas especiales en la participación en los beneficios, en la antigüedad. En los dos primeros años de instaurado este sistema, el tipo de personal más favorecido percibió como participación en los beneficios alrededor de la suma de 1,800 dólares anuales.

La fábrica de carrocerías para camiones de carga The Gerstenltager Company concede a todo su personal, en la misma proporción, un 25% de sus ganancias, que como promedio total viene a sumar unos 200.00 dólares.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Todas las empresas mencionadas hasta ahora no intervienen en absoluto en el empleo que cada trabajador dé a la suma que perciba, como participación en los beneficios. En cambio, hay otras empresas que combinan su sistema de participación en los beneficios con el fomento del ahorro. Entre ellas figura The Andersen Corporation, que desde 1924 hasta 1954 ha repartido entre su personal 5 millones de dólares de participación en los beneficios. El plan de ahorro vinculado con este sistema de participación en los beneficios consiste en que cada obrero o empleado debe invertir una porción de su participación en los beneficios en ahorro, bien en una cuenta bancaria, bien en la compra de bonos del Estado, bien en pagos por la adquisición de una casa, o bien en mejoras para la propia casa.

La fábrica de ventiladores Ilg Electric Ventilantring Company de Chicago, tiene participación en los beneficios mediante un sistema mixto de pagos al contado y de bonos extra —en relación con la antigüedad, que a los dos años importa el 5% de su participación al contado, y a los once años el 50%— que son puestos en una especie de cuenta de ahorros con réditos del 3% y que pueden ser utilizados por la adquisición de acciones de la empresa.

La empresa perforadora The Cleveland Twist Drill Company estableció la participación en los beneficios desde 1915, y ya en el primer año repartió entre 700 obreros y empleados la suma de 33.082 dólares, y hasta 1957 ha llegado a repartir 6 millones de dólares. En los primeros cuatro años de implantado el sistema la productividad aumentó en más del 33%. El sistema, que es mixto, abarca dividendos por salarios y primas al ahorro.

También es de este tipo mixto el sistema establecido desde 1912 en la empresa de productos fotográficos The Eastman Kodak Company de Rochester, Nueva York. El trabajador y empleado recibe anualmente dividendos por su salario o sueldo en la cantidad de un medio por ciento de lo que sumen sus salarios o sueldos durante los últimos cinco años. En total esta firma ha pagado más de 100 millones en dividendos de salarios.

También la gran fábrica de máquinas alemana de Duisburgo DEMAG, cuyo personal asciende a 8,000 trabajadores y empleados, tiene un sistema de dividendos por salarios. En 1950 repartió por este concepto el 5% de sueldos y salarios, y en total 250,000 dólares. En

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

1951, un 6%, y en total 420,000 dólares. En 1952, un 7%, y en total 550,000 dólares. En 1933, un 9%, y en total, 9.000,000 dólares.

Asimismo, los grandes almacenes alemanes Rudolf Karstadt A. G. tienen un plan de dividendos por salarios y sueldos, cuyo promedio fue en 1955 la suma dé 132 dólares anuales por individuo empleado.

La empresa dé instalaciones Willey-Kwray Electric Company de Cincinnati, que emplea 35 personas, tiene un sistema mixto de participación en los beneficios, por pagos al contado, dividendos y plan de adquisición de acciones. Este último punto consiste en que el trabajador puede invertir anualmente desde 50 dólares hasta el 50% de sus beneficios, en el año anterior, en la adquisición de bonos al 7%, con el derecho de liquidar tales bonos en cualquier momento.

La fábrica de jabón más grande del mundo, Procter Gamble Company, que emplea a 15,000 individuos, tiene un sistema de primas al ahorro, una parte del cual consiste en coinversión, desde hace más de medio siglo. Ha repartido a sus obreros y empleados unos 40 millones de dólares; y éstos tienen 10 millones de acciones, lo cual representa sólo el 3% del capital de la empresa. El plan de coinversión en acciones está limitado a los miembros del personal, con un ingreso por sueldo o salario menor de 4,500 dólares anuales. Hay también un plan de fideicomiso para los que ganan más de 3,000 dólares anuales. Lo que de sus beneficios reparte la empresa a través de esos dos sistemas y de otros accesorios representan del: 15 al 20% de lo que gasta en salarios y sueldos fijos, los cuales además han ido siendo aumentados constantemente, sin tener que subir los precios de venta del jabón.

La empresa comercial de artículos fotográficos Willoughby Camera Stores de Nueva York tiene un sistema mixto de reparto de beneficios por medio de abonos al contado y de adquisición de acciones. El promedio de la suma repartida anualmente en los últimos 20 años es 150,000 dólares; y hay muchos años en los cuales lo repartido ascendió al 100% del dinero aplicado a sueldos y salarios fijos. Esta empresa se distingue además por cultivar cuidadosamente una relación de servicio amistoso para todos sus clientes, haciendo todo lo posible para satisfacer las necesidades especiales de cada uno en cada situación.

La empresa Snow-Nabstedt Gear Corporation es una de las pocas que en los Estados Unidos han establecido, junto a la participación

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

en los beneficios, una colaboración del personal en las funciones directivas. En el primer reparto, en 1923, se distribuyó la cantidad de 17,500 dólares entre 100 trabajadores y empleados. Sólo hubo dos años sin reparto de beneficios. Para la participación en el sistema de adquisición de acciones es necesario tener dos años de antigüedad; y para la colaboración en la dirección de la empresa, cinco años. Del ingreso total en bruto se detrae la cantidad para el pago de sueldos y salarios, las sumas para los demás gastos y para el pago de los impuestos; además unos determinados dividendos para el capital y para reservas eventuales. De la ganancia restante se reparte por lo menos un 30% a los empleados y obreros, en relación con el monto de los sueldos y salarios y también en relación con una puntuación de méritos (buen rendimiento cotidiano, devoción al trabajo y buena voluntad, espíritu de cooperación, iniciativa, adhesión a la empresa, y sentido de responsabilidad). Los obreros y empleados pueden requerir de la dirección de la empresa: una remuneración decorosa; seguridad; retribución más alta por rendimiento mayor; colaboración en el desenvolvimiento de la industria, y comprensión de la empresa para los problemas personales. El personal elige cada año un representante para ser miembro del directorio de la sociedad. Cada miembro del personal tiene un voto, es decir, se trata de sufragio activo igual. Ahora bien, para ser elegido se necesita una antigüedad de 5 años como obrero o empleado y poseer acciones de la empresa (adquiridas por vía de participación en los beneficios).

Los sistemas de participación por medio de concesión de acciones no está muy difundido en la Alemania Occidental; pero tal sistema ha sido adoptado en los últimos tiempos por algunas grandes empresas. Así, la gran compañía de electricidad Siemens-Worke repartió una vez, después de la Segunda Guerra Mundial, pequeñas acciones entre su personal. La empresa Burbach Kaliwerke, además de un plan de dividendos por salarios, en el mismo, porcentaje de los dividendos de los accionistas, abre a su empleado y obreros la posibilidad y facilidad para adquirir acciones de la Compañía. La formidable empresa Farbenfabrikeb Bayer A. G. ofreció en 1953 a todo su personal la posibilidad de comprar acciones a precios más favorables que los de la bolsa; y además distribuyó como participación en los beneficios al fin del año el 50% del sueldo o salario mensual. A fines

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

de 1955, la casa Bayer repartió la misma oferta para la adquisición de acciones. También las empresas DEMAG AG y Kabelwerk Reydt han promovido entre su personal la adquisición de acciones en términos ventajosos.

La asociación entre capital y trabajo ha adoptado en otras formas el carácter de co-empresa. Así, en la firma alemana Paul-Spindler-Worke, que instauró ese sistema desde 1951, cuyos propósitos son, definidos por Spindler, como: "el de restablecer el auténtico engranaje o la genuina ensambladura entre los hombrees que trabajan en una industria; el de suavizar la especialización; y el de acercar de nuevo a la conciencia de todos los empleados y obreros la industria como una totalidad. La forma de lograr todo eso debe ser adecuada a la satisfacción de las necesidades de la industria. Esto implica que cada cual deba tener el derecho correspondiente a su obra, a su responsabilidad y a todo lo relacionado con la una y con la otra; que deba además soportar el riesgo, y que la posición social y económica de cada cual dependa de la medida y amplitud en que esté dispuesto a asumir tal responsabilidad y tal riesgo. Al mismo tiempo, es decisivo el hecho de que el individuo reciba un acceso al patrimonio de la empresa en la proporción de la relación de su obra a la obra total de la industria. La estructura de la cooperación dentro de la industria, basada sobre esas reflexiones, se apoya en tres columnas: *A)* La participación de todo colaborador de la empresa, sea cual fuere su situación en ésta —es decir, en las utilidades y patrimonio de la misma, en la proporción que su obra individual guarde con la totalidad. *B)* La facultad de co-decisión de todos los trabajadores. *C)* El restablecimiento de las relaciones humanas entre aquellos grupos de hombres encargados con tareas especiales, así como la superación de la desconfianza por medio de la franqueza. De tal suerte, se garantiza el acceso a la propiedad de acuerdo con la obra, se hace contemplable o visible el área de la industria con sus problemas, y se suprime el aislamiento en el lugar del trabajo". Sobre la base de estas reflexiones, dicha firma planeó en 1948 el sistema de la co-empresa. Primero estableció una participación en los beneficios con una suma equivalente al sueldo o salario de un mes, y con el deber de adscribir dicha cantidad a un fondo para la adquisición de acciones. Al año siguiente, 1949, bajo las mismas condiciones, la participación ascendía a un

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

mes y medio extraordinario de sueldo o salario. En 1951 se estableció la "co-empresa" ofreciendo a cada miembro del personal la firma de un contrato individual para convertirse en "co-empresario". El promedio de la participación en las ganancias ha sido del 25% de éstas; pero si añade a esto los servicios por antigüedad, invalidez, viudez, orfandad, la elevación de los salarios por encima del nivel contratado, y las primas por rendimientos meritorios, entonces la participación en los beneficios asciende a un 50% de éstos.

La fábrica alemana de artículos de limpieza y lacas Akliengesellschaft Union, Nachfolger Hemann Naegele instauro en 1950 un sistema que la empresa define en los siguientes términos: "concede al antiguo asalariado, hoy socio de la compañía, el derecho y la posibilidad de mejorar sus propias condiciones sociales y económicas y las de la industria por medio de propias iniciativas dentro de la empresa y relativas a ésta; además, el derecho y la posibilidad de suprimir las relaciones jurídicas de desigualdad entre patrono y trabajador, y la de desproletarizar al asalariado que hasta ahora había carecido de propiedad, y convertirlo en participante, con conciencia de responsabilidad, en el desarrollo y en el resultado de la empresa: " También en esta industria los empleados y operarios que poseen bonos de participación o acciones conciertan un contrato individual como con-socios o co-empresarios. El máximum de participación permitida a un empleado u operario es la suma de 2,500 dólares (10,000 marcos).

La lavandería Pilgrim Laundry de Nueva York fundada en 1894, estableció en 1909 una participación limitada de sus operarios en la capital; y en 1921 una participación ilimitada. 535 individuos de su personal poseen acciones cuyo valor asciende a 937,820 dólares, más de la mitad de las cuales están ciertamente en manos de empleados directivos. Pero los operarios pueden comprar acciones de 26 dólares a plazos, con abonos tan pequeños como de 25 centavos semanales. En 1948, el 79% del personal eran accionistas.

El periódico Milwaukee Journal, que además opera cinco emisoras de radio y una de televisión, introdujo la participación de sus empleados en el capital desde 1936; y hoy en día esta empresa se halla en manos del personal. Para facilitar la posesión de las acciones se formó un fondo independiente, lo cual significa que una persona

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

ajena a la empresa no puede adquirir acciones. Con esto se combina un plan de recompensa por la obra, y el establecimiento de opciones escalonadas entre tres jerarquías de los miembros del personal.

En los Estados Unidos de Norteamérica se ha desarrollado ampliamente el sistema de participación en los beneficios mediante el procedimiento de fondos fideicomisarios. Los principales motivos animadores de este sistema son dos. Por una parte, el anhelo de fomentar el hecho de que el colaborador de la empresa forme su capital propio; y, por otra parte, el propósito de mejorar la seguridad para el futuro, es decir, para la vejez. Las circunstancias favorables desde el punto de vista económico contribuyeron al florecimiento de esos planes.

La empresa de instrumentos eléctricos Joslyn Manufacturing and Supply Company, fundada en 1902 en Chicago, introdujo en 1919 el plan de participación mediante el sistema de un fondo fideicomisario. Los miembros del personal deben depositar en un fondo desde el 2 1/2 al 5% de sus ingresos anuales; y el patrono contribuye a dicho fondo por lo menos con el 12% de su ganancia neta, lo cual implica que de hecho aporta para cada trabajador cuatro veces más de lo que éste pone. Para beneficiarse con las aportaciones de la empresa al fondo fiduciario se precisa tener 3 años de antigüedad, si bien cualquier miembro del personal puede después del primer año ingresar sus propias cantidades en el fondo. Esta empresa enfoca la participación en los resultados de un modo muy amplio y muy realista: entiende que está participación debe producirse no sólo entre el patrono y el trabajador sino también entre todas las demás gentes que tienen que ver con la industria, tales como compradores, vendedores y consumidores. Concibe la empresa como un organismo de producción y mercado, motivado por el afán humano de adquisición. "Partimos del supuesto de que todos los hombres son egoístas, y de la afirmación de que esto, lejos de ser un vicio, es una virtud, dada la situación y la organización de la vida en nuestro tiempo." Capital, trabajo y consumidores representan tres intereses egoístas separados. Ahora bien, lo que se debe hacer es que la satisfacción positiva de cada uno de esos tres intereses sea solidaria de la satisfacción positiva de los otros dos. Estas tres situaciones separadas deben ser organizadas en una situación productiva de conjunto. "Cuando el patrono olvida la

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

prosperidad de sus empleados, la satisfacción y el bienestar de éstos, entonces provoca la destrucción de su propia existencia, la de sí mismo, como efecto de la indiferencia y la malicia de sus trabajadores, las cuales seguramente determinan una falta de rendimiento en ellos. Cuando el empresario no se preocupa del bienestar de sus clientes, encuentra pronto cómo el no haber tomado en cuenta los intereses de éstos, es retribuido por el público con falta de interés por sus mercancías. Lo mismo vale para el trabajador. Cuando éste se comporta según la vieja lógica y pide jornada corta y salarios altos, y suministra un trabajo deficiente, entonces destruye su propia existencia, pues sólo la aportación de trabajo puede hacer productiva las máquinas del mundo; si no lo despide el patrono, lo despedirá el público en tanto que éste se niegue a pagar los altos costos de unos métodos de producción tan miopes. Y lo mismo vale para el público. Cuando el público se niega a pagar un precio adecuado al fabricante, o lo grava con impuestos excesivos, entonces cierra las puertas de éste, a lo cual sigue la falta de mercancías y el público no toma en cuenta los intereses del trabajador y, por ejemplo, pide que los salarios sean rebajados para que bajen los premios, entonces tiene también que pagar las consecuencias." "El mayor bienestar de todos surge únicamente de un modo: por medio de sumar el bienestar de las tres partes".

El plan Josslyn se ha aplicado en otras dos empresas: los altos hornos Dominion Foundries and Steel, Limited; y Baltimore Procelain and Steed Corporation.

La fábrica norteamericana de aparatos de radio Motorola Inc. desde 1947 estableció la participación en los beneficios, limitada al personal con más de un año de antigüedad y que no rebase cierto límite de edad (60 para los varones, 50 para las mujeres), por el procedimiento de depositar en un fondo el 20% de las ganancias netas.

El banco de ahorros Harris Trust and Savings Bank, fundado en 1882, estableció en 1916 la participación en los beneficios por medio de un fondo fideicomisario, obligatoriamente para todos sus empleados con más de 3 años de antigüedad, con un máximum de ganancias de 200 dólares anuales.

La empresa de bandas de acero para empaques Signode Steel Strapping Company, de Chicago, que tiene filiales en 48 países, insti-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

tuyó en 1941 una participación en los beneficios mediante un procedimiento mixto de fondo fiduciario y oferta de acciones a los miembros de su personal. La empresa contribuye con un 20% de sus ganancias netas, lo cual representa aproximadamente el cuádruple de la aportación de los trabajadores.

La empresa comercial Sears Roebuck & Company es famosa en los Estados Unidos por su plan de participación en los beneficios por medio de fondos fideicomisarios. El número de sus empleados en 1957 ascendía a la fantástica cifra de 200,000 y el monto de sus operaciones a 4,000 millones de dólares. Los empleados y trabajadores aportan anualmente el 5% de sus sueldos y salarios con un límite de 500 dólares. La empresa aporta entre el 5 y el 10% de los beneficios netos. A los 5 años los miembros del personal tienen la libre disposición de su participación en el fondo. Pero la mayor parte la emplean en la compra de acciones de la empresa. En 1952, el fondo poseía en acciones el 25% del capital de la sociedad, es decir, 456.191,255 dólares; y en numerario disponible 140.955,987 dólares, cifra que representa aproximadamente el 20% del fondo fiduciario. Por este procedimiento hay trabajadores de bajo rango que han llegado a acumular un patrimonio de 50,000 a 75,000 dólares. Uno que se retiró a los 65 años había ganado por participación en los beneficios 73,132, habiendo sido su aportación al fondo sólo la suma de 6,634 dólares. Un miembro del personal que se retiró en 1947 y que había contribuido con 7,900 dólares tenía una ganancia de 208,000 dólares. El lema de esta empresa es "la buena ética constituye una buena dirección del negocio".

El doctor Robert S. Hartman, cuyo libro he sintetizado muy brevemente en el presente capítulo de este estudio, comenta a propósito de la organización de Sear's Roebuck & Company que aquí se trata de un nuevo orden que tiene máxima importancia no sólo para la empresa sino para la totalidad del desarrollo social y económico. Esa empresa ha afirmado que a través de su experiencia está convencida de que el futuro económico y político no descansa tanto sobre la riqueza de recursos naturales, cuanto sobre todo en las fuerzas creadoras de los hombres.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

Peter P. Drucker, en una obra básica publicada en 1954 sobre la práctica de la gerencia, en el último capítulo, al abordar el tema de las responsabilidades de los gerentes en nuestro tiempo hace reflexiones muy atinadas, que contienen ricos estímulos y certeras inspiraciones.

Las egresas industriales y mercantiles son organizaciones que abarcan seres humanos y objetos materiales. Esas organizaciones deben tener un alto grado de permanencia para conseguir verdadera productividad.

Hay que darse cuenta de varios puntos: que los gerentes tienen poder sobre seres humanos; que sus decisiones producen un gran impacto en la sociedad y por tanto la vida de muchísimos individuos para un largo tiempo. Entonces resulta que, en realidad, incluso la más privada de las empresas privadas es un órgano de la sociedad y sirve a funciones sociales.

La nueva índole de la empresa contemporánea impone al gerente responsabilidades que son diferentes en especie y en alcance de las que caían sobre el hombre de negocios de ayer.

La empresa y sus gerentes tienen hoy unas responsabilidades especiales que no sólo van mucho más allá de la responsabilidad de la propiedad privada, sino que además presentan caracteres por entero diferentes. La empresa ya no se puede basar sobre el supuesto de que el auto-interés del propietario llevará a la obtención del bien común o sobre el supuesto de que el auto-interés y el bien publicó nada tienen que ver el uno con el otro. Por el contrario, es preciso que el gerente asuma una responsabilidad respecto del bien público, que subordine sus actos a normas éticas de conducta, y que restrinja su auto-interés y su poder, siempre que el ejercicio de ellos pudiera lesionar el bien común y la libertad de los individuos.

Claro que las responsabilidades de la gerencia empiezan por los deberes que ella tiene para con la empresa de la cual es el órgano directivo. Pero como quiera que la empresa tiene también deberes para con la colectividad, resulta que aquellas responsabilidades de la gerencia para con la empresa se entretejen estrechamente con deberes respecto de la sociedad. Y muchas veces el cumplimiento satisfac-

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

torio de los deberes para con la sociedad redunda en un mejor resultado para los intereses de la empresa. Así, por ejemplo: en el problema de conocer a trabajadores en edad de retiro la posibilidad de seguir laborando si éstos quieren y pueden hacerlo, sin perjudicar, no obstante, las expectativas de ascenso de los jóvenes. Así también en el deber que la gerencia tiene de reclutar a los jóvenes más aptos, mejor instruidos y máximamente aplicados. Para eso no basta el ofrecimiento de medios de subsistencia, una carrera y buen éxito económico. Es necesario además que la empresa les sepa imbuir el sentido de una misión, la conciencia de un aporte a su comunidad; es decir, que sepa prepararlos para afrontar en el mañana funciones directivas a la altura de lo que la empresa y la sociedad justamente demandan. Además la referencia debe hallar los medios de garantizar a sus trabajadores la estabilidad de sus ingresos y empleos. Por una parte, el trabajador demanda esa seguridad. Por otra parte, la sociedad necesita que los trabajadores consigan un nivel de vida de tipo "clase media".

La empresa industrial es un órgano de la sociedad para la creación de riqueza. Por eso la gerencia debe mantener intactos los recursos productores de riqueza, reduciendo al mínimo los riesgos de la actividad económica, y, al mismo tiempo, tratando de superarse siempre en el desarrollo y en innovaciones, pues el estancamiento casi siempre empobrece.

La gerencia debe prestar especial atención eficaz a las necesidades de su personal, no sólo a las necesidades materiales, sino también a las necesidades espirituales; y debe también mostrar auténtica comprensión para los problemas personales de sus empleados y operarios.

Pero, en cambio, la empresa no debe nunca interferirse en lo más mínimo con la vida privada, ni con las creencias y opiniones de sus empleados. En una sociedad civilizada libre, los individuos pertenecen a la vez a múltiples y variados grupos, y asimismo tienen, cada uno, la conciencia de un destino o misión personal. Por eso, la empresa no debe jamás pretender convertirse en hogar, familia, religión, partido político, ni máxima meta para sus trabajadores. El empleado o el obrero está ligado a la empresa por un libre contrato de trabajo cancelable a su voluntad, y no por un vínculo místico e

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
Libro completo en
http://biblio.juridicas.unam.mx
http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=4087

indisoluble. Claro que la empresa puede exigir a todos los miembros de su personal lealtad y devoción a los fines del negocio. Ahora bien, a cambio de esto, la empresa debe ligar a sus empleados y obreros al éxito de ella, dándoles para ello no sólo una justa retribución, sino también además los servicios sociales necesarios, y asimismo asociándolos por participación en los beneficios al éxito de la misma, de suerte que cada miembro del personal se sienta solidario de los intereses de la empresa, porque éstos son en parte al mismo tiempo los intereses de él. Y debe hacer todavía otra cosa: ofrecer posibilidades, facilidades y estímulos para un ascenso efectivo, por méritos de capacidad, de dedicación, de espíritu responsable y de eficacia.

DR © 2004. Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Derecho

El conflicto de nuestro tiempo y la justicia social (Las relaciones justas entre los factores de producción) de Luis Recaséns Siches, editado por la Facultad de Derecho, se terminó de imprimir en noviembre de 2004, en los talleres de Estampa Artes Gráficas, S.A. de C.V. México, D. F. Para su composición se utilizaron tipos Baskerville. Los interiores se imprimieron en papel cultural de 90 grs. La edición consta de 1000 ejemplares.