

UNAM

FACULTAD DE DERECHO

**La Participación de las Utilidades en la Ley
Federal del Trabajo 1970.**

T E S I S

Que para obtener el título de :
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

RODRIGO XAVIER PEÑA RODRIGUEZ

México, D. F.

1970





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres,
José E. Paña Q. P. D.
Carolina Rodríguez de Casanueva

María Elena

Lic. Salomón González Blanco

Lic. Julio Santos Coy

**LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.**

CAPITULO I

Antecedentes

CAPITULO II

**Consideraciones generales sobre el sistema
implantado por la Ley**

CAPITULO III

La fijación del porcentaje de participación

CAPITULO IV

El derecho de objeciones de los trabajadores

CAPITULO V

Modalidades en el sistema del reparto

CAPITULO VI

Conclusiones

Bibliografía

C A P I T U L O I.

ANTECEDENTES.

1.- Cuando se empezaron a hacer presentes los fenómenos - negativos producidos en el campo económico social por la revolución - industrial en los países europeos, comenzaron a formularse serias crí- - ticas en contra del funcionamiento del sistema capitalista de produc- - ción. Dentro de esas críticas pueden señalarse lo mismo las que pre- - tendieron hacer desaparecer el sistema mismo mediante la implanta- - ción de sistemas de propiedad colectiva de los bienes de producción, - como las que sólo pretendieron introducir modalidades de operación del propio sistema capitalista. A fin de paliar las consecuencias negativas consistentes en una desmesurada explotación de la clase trabajadora - y un pauperismo generalizado en toda la población.

Dentro de estas últimas corrientes ideológicas puede ubicar_ se la relativa a la participación de los trabajadores en las utilidades_ de las empresas. De acuerdo con esa idea, el empresario, propietario o poseedor de los instrumentos de producción, tiene el derecho de utili- - zarlos para producir bienes o servicios para el mercado, obteniendo un

lucro tan amplio como el propio mercado lo permita. Consistiendo este lucro en la diferencia entre el costo de lo producido y lo obtenido por la venta del producto. La tendencia natural del empresario es reducir los costos de producción; entre ellos, el pago del factor trabajo, o sea el patrón busca mantener los salarios en el nivel más bajo posible, a costa aún de la situación precaria e inhumana de la clase trabajadora que se ve obligada a aceptar el salario unilateralmente fijado por el patrón.

El desarrollo de la revolución industrial propició la creación de la gran empresa y el lento desaparecer de las pequeñas empresas artesanales del pasado. Hubo una gran concentración de capitales para satisfacer las exigencias de cuantiosas inversiones de la industria moderna.

Frente a ese panorama surgió la consideración de mejorar no solamente los niveles de vida de la clase trabajadora, sino también de buscar la manera de suprimir las grandes pugnas surgidas en el seno de las clases productoras. De ahí que la idea de hacer a los trabajadores partícipes en los beneficios de la empresa, haya tenido numerosos partidarios teóricos.

De acuerdo con las ideas anteriores, la institución jurídica de participación de los obreros en las utilidades de la empresa a la que prestan sus servicios, pueda resumirse diciendo que se trata de un sistema, mediante el cual, el trabajador, independientemente del pago de los salarios que le corresponden por su trabajo, tiene derecho a un pago adicional, al cabo de un lapso, generalmente anual, de una cantidad que debe tomarse sobre las utilidades obtenidas por la empresa en ese mismo lapso. Desde el punto de vista jurídico se trata de una modalidad en el contrato de trabajo, y desde el punto de vista económico se traduce en un aumento del salario con pago diferido.

La idea de la participación fue tenazmente discutida y combatida por los sectores interesados. En favor de la misma se pronunciaron diversas corrientes ideológicas, entre ellas la doctrina social de la Iglesia Católica, que pretendieron el tránsito del contrato de trabajo a un contrato de sociedad.

Los argumentos en favor del sistema consistieron en afirmar que mediante la participación de los trabajadores éstos obtenían mayores ingresos, ejecutaban mejor el trabajo y evitaban la lucha frontal en contra del patrón. En síntesis, se trataba de establecer un sistema para hacer posible una convivencia pacífica y de colaboración entre las clases, suprimiendo la lucha entre las mismas.

Desde el punto de vista contrario, los argumentos provinieron tanto del sector empresarial como del sector obrero. El primero, - tuvo el temor de que una vez establecido el sistema, los trabajadores pretendiesen intervenir en la administración misma de la empresa, dada su calidad de socios virtuales y tener por ello, acceso al manejo de la misma y al conocimiento de los datos económicos y contables para poder determinar el monto de la cantidad repartible.

Por su parte, el propio sector obrero no sintió en un principio simpatía hacia el sistema; la adopción del mismo podría mermar el ímpetu reivindicador de la clase trabajadora que se doblgaría ante las exigencias de la clase patronal. Para el movimiento obrero de la segunda mitad del siglo pasado el sistema de participación en las utilidades significó una abdicación de sus aspiraciones legítimas mediante -- la aceptación de una promesa ilusoria.

En síntesis; el sistema tuvo una aceptación nula en la práctica, no hubo serias promociones para una reforma legislativa y solamente en casos excepcionales se implantó como resultado de acuer-- dos o convenios particulares con un escaso número de empre-- sas. El movimiento obrero continuó sosteniendo el principio de la lucha de clases, la abolición del sistema capitalista y se limitó a ob-

tener mejores condiciones de trabajo en sus contratos o convenciones colectivas, cuyo uso comenzó a generalizarse desde fines de la pasada centuria.

2.- La idea del reparto de utilidades a los trabajadores penetró a México a principios de la presente centuria particularmente en los puntos de vista expresados por los sectores intelectuales ubicados dentro de la corriente del pensamiento social de la Iglesia Católica. No se encuentra mención a esta institución en los programas del movimiento obrero de fines del siglo pasado. La institución era prácticamente desconocida en nuestro medio y los sindicatos obreros llevaban una vida precaria, motivada por el escaso desarrollo industrial del país, la falta de conciencia de clases entre sus miembros y las persecuciones del régimen de Porfirio Díaz. Tampoco figura la participación de utilidades dentro de las plataformas de los partidos políticos opuestos al porfiriato, como el Partido Laboral Mexicano fundado por los hermanos Flores Magón.

Por primera vez en México la idea de legislar sobre esta materia aparece en las conclusiones de la llamada Dieta de Zamora, Mich., que fue una reunión de pensadores católicos que se inspiraron en la Encíclica "Rerum Novarum" de 1891.

Los diversos antecedentes legislativos en materia de trabajo y una serie de leyes y decretos nacidos al calor de una revolución triunfante, y particularmente dentro del movimiento revolucionario constitucionalista, tampoco incluyeron la idea de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La institución nació en nuestro medio como parte del artículo 123 de la Constitución Política de 1917, y corresponde al histórico Congreso de Querétaro el mérito de haberla conseguido, junto con los demás principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo en la Carta Magna. El texto original del artículo 123 en esta materia, estableció lo siguiente:

"...

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo, y de la partici-

dores para el pago de su participación no podían prosperar por falta -- de la citada fijación.

La Suprema Corte de Justicia en numerosas ejecutorias man tuvo la tesis de que los trabajadores sí tenían derecho a participar en las utilidades de las empresas pero que el mencionado derecho sólo po dría ejercitarse una vez que hubiera sido fijado el porcentaje por las -- autoridades competentes, que eran las Comisiones Especiales y nó -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y hasta en tanto hubiese una re glamentación que lo regulara.

En tal virtud, durante el lapso comprendido de 1917 a 1962, -- no fué posible para los trabajadores mexicanos lograr el pago de esta -- prestación creada por el Congreso Constituyente.

En 1962, el Presidente Adolfo López Mateos promovió ante el Poder Legislativo Federal una reforma al artículo 123, a fin de, entre -- otras cosas, sentar bases sólidas y prácticas para echar a andar el sis tema de participación de los trabajadores en las utilidades de las em-- presas.

En esta materia, la nueva fracción IX del precepto constitutu cional establece:

...

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación - en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes - de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

C A P I T U L O II.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA IMPLANTADO POR LA LEY.

Si bien es cierto que las reformas al artículo 123 de la Constitución, que datan de 1962, sentaron las bases para que el anhelo ideal del constituyente de 1917 pudiera cristalizar en la realidad social del país, también lo es que las reformas y adiciones que por decreto del 29 de diciembre de 1962 publicado en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al 31 del mismo mes y año, se hicieron a la Ley Federal del Trabajo, tornaron viable el propósito de la enmienda constitucional al reglamentar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y con ello darle operancia práctica a esta institución, que evidentemente queda enmarcada dentro de los planes de la justicia social mexicana.

La reglamentación de que se da cuenta en el párrafo anterior, quedó incorporada a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en dos diversos capítulos que se ocupan, el uno, de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y que corresponde al capítulo V -

Bis del Título Segundo del ordenamiento legal en cuestión, y el otro, - de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en - las Utilidades de las Empresas que integra el capítulo IX-3 del Título - Octavo. Tal reglamentación, contemplada en su perspectiva más gene- ral, presenta las siguientes características:

Acorde con el mandato constitucional contenido en el inci- so a) de la fracción IX del artículo 123, la Comisión Nacional para el - Reparto de Utilidades fijará el porcentaje que sobre el beneficio corres- ponde a las utilidades. Para la determinación del mismo, la propia - Comisión, "practicará las investigaciones y realizará los estudios - necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales - de la economía nacional y tomará en consideración la necesi- - dad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho de capi- tal a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capita- les", según lo ordena el artículo 100-H en concordancia con lo dispues- to por el apartado b) de la fracción IX del citado artículo 123 de la Cons- titución. Asimismo, considera como utilidad en cada empresa la renta - gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre - la Renta, a tenor del artículo 100-J de la Ley y el inciso e) de la frac--

ción IX del artículo 123 Constitucional.

- Por otra parte, concede a la Comisión Nacional respectiva -
la facultad de revisar el porcentaje cuando existan nuevas investiga-
ciones y estudios que lo justifiquen, en los términos del artículo 100-I
y del inciso c) de la fracción IX del precepto 123 del Código Político --
Fundamental. También establece que el derecho de los trabajadores a
participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la -
dirección o administración de las empresas, conforme al artículo 100-U
que concuerda con lo prevenido por el inciso f) de la fracción IX del ar-
tículo 123 Constitucional.

En lo tocante a reglas para proceder al reparto de utilidades
entre los trabajadores, cabe destacar, en primer término, que éstos --
tienen derecho de acuerdo con el artículo 100-K de la Ley y el apartado
e) de la fracción IX del precepto 123 de la Constitución, a formular ---
objeciones a la declaración fiscal anual que el patrón presente a la Se-
cretaría de Hacienda y Crédito Público. Para este efecto, el propio --
patrón debe poner en conocimiento de los trabajadores, dentro de un --
término de 10 días, la declaración anual respectiva a fin de que, den-
tro de los 30 días siguientes, el Sindicato Titular del Contrato Colectio

vo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, pueden formular -
ante la mencionada Secretaría de Hacienda y Crédito Público las obser-
vaciones que estimen pertinentes, resolviendo ésta, en definitiva y -
sin ulterior recurso, sobre el particular.

El plazo que la Ley señala para el reparto de utilidades --
entre los trabajadores, es de 60 días contados a partir de la fecha en_
que deba pagarse el impuesto anual. Si posteriormente la Secretaría -
de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de la utilidad gravable
se efectuará un reparto adicional.

Para determinar la participación de cada trabajador, se divi-
dirá la utilidad repartible en dos partes iguales: la primera se reparti--
rá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el
número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente
del monto de los salarios, en tanto que la segunda se repartirá en pro-
porción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado du-
rante el año, en la inteligencia de que el salario se integra, para este
efecto, únicamente por la cantidad que perciba cada trabajador en efec-
tivo por cuota diaria, sin considerar como parte de él, en consecuen--
cia, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra --

cantidad que se entregue al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Tampoco se considerarán las sumas que perciba por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra, y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Desempeña la función de cuantificar el monto de la participación de cada trabajador en las utilidades, una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la que está encargada de formular el proyecto respectivo, que deberá ser fijado en un lugar visible del establecimiento. Ahora bien, para el caso de que los representantes del patrón y de los trabajadores en el seno de la Comisión Mixta, no se pongan de acuerdo, se faculta al Inspector de Trabajo para decidir en la especie, y si los trabajadores, en ejercicio del derecho que les concede la Ley para hacer las observaciones que juzguen convenientes al proyecto dentro del término de 15 días, formulan objeciones, éstas serán resueltas por la propia Comisión Obrero-Patronal que formuló el multicitado proyecto. Sobre este último aspecto del dispositivo de la participación en las utilidades, cabe preguntarse si la resolución que emita la Comisión Mix-

ta es irrecurrible por parte de los trabajadores, como lo han sostenido algunos autores, o bien si es susceptible de impugnarse en alguna forma; francamente, la opinión más sensata y lógica es la que opta por - considerar que la resolución es recusable, si se toma en cuenta que - los miembros de la Comisión Mixta tienen responsabilidad por los actos que realizan en ella, máxime si se considera que el patrón queda relevado de toda responsabilidad ya que, al hacer entrega de la suma que por concepto de participación pertenece a los trabajadores, - cumple cabalmente con la obligación que le impone la fracción IX del artículo 123 Constitucional, y en cuanto a los trabajadores, agrupados o no en sindicatos, mala e injustificadamente podría atribuírseles responsabilidad por actor que les son ajenos. Así las cosas, los trabajadores injustificadamente excluidos del reparto, o bien aquellos a los que se les han asignado cantidades inferiores a las que en realidad les corresponden, pueden reclamar, válidamente, la nulidad de la resolución dictada por la Comisión Mixta Obrero-Patronal respectiva, - y por consecuencia el cumplimiento de las prestaciones a que tienen derecho, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este sentido se ha pronunciado, con evidente acierto, la Suprema Corte de Justicia de -

la Nación, la que en el amparo directo 999/66, promovido por Josefina Paez Peralta, fallado el 23 de noviembre de 1967, y que puede verse - en el volumen CXXV correspondiente a la sexta época, Cuarta Sala, pá gina 32, ha sostenido que: "al trabajador corresponde la demostración de que tiene derecho al pago de la cantidad que exija por concepto de participación en las utilidades de la parte patronal, ya que de confor midad con el capítulo V Bis, de la Ley Federal del Trabajo existe un procedimiento previo para establecer la cantidad que a cada uno de -- los trabajadores, que laboran en una determinada empresa, les corres ponda como participación en las utilidades de la misma, ajeno al ám bito de conocimiento de las Juntas. Razón por la cual solamente cuan do se ha fincado el derecho del trabajador según determinación de la Comisión Mixta, integrada por representantes de los trabajadores y del patrón en términos de lo dispuesto por el artículo 100-0, se justifica rá la reclamación de cierta cantidad ante la autoridad laboral". Sos-- tiene la misma tesis la ejecutoria dictada en el amparo directo 64/67, Plásticos Romay, S.A., 24 de noviembre de 1967.

De igual modo, para efectos de participación de los trabaja dores en las utilidades de las empresas, debe tenerse presente que los

directores, administradores y gerentes generales no participarán en -- las utilidades. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo no podrán exceder del importe de un mes de salario; las madres trabajadoras durante los períodos pre y post-natales y los trabajadores -- víctimas de un riesgo del trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores -- tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión Mixta Obrero-Patronal encargada de formular el proyecto de participación adoptará las -- medidas que estime convenientes para su citación. Los aprendices y -- los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y, finalmente, los trabajadores eventuales tendrá derecho a participar -- en las utilidades siempre que hayan trabajado, por lo menos, 60 días -- durante el año.

Por cuanto al alcance que tiene la "obligación" de hacer partí -- cipes a los trabajadores en las utilidades, ha de decirse que la misma -- gravita sobre todas las empresas por regla general, incluso sobre aque -- llas que están exentas del pago del impuesto sobre la renta, lo cual --

-como ha afirmado la Comisión Nacional relativa- "no implica que queden liberadas de la obligación de repartir utilidades, pues la Constitución y la Ley Federal del Trabajo no las exceptúan, razón por la cual los trabajadores a su servicio tienen el derecho de participar en las utilidades que generen"; en este caso, "aquellas empresas que no estén obligadas a presentar declaraciones del impuesto sobre la renta, deberán hacerlo únicamente para efectos de la participación de utilidades, a fin de cumplir con lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, fracción IX, cuya supremacía sobre las demás leyes queda establecida por la misma Constitución en su artículo 133". Sin embargo, la propia Constitución General de la República, en el inciso d) de la fracción IX del precepto 123, ha prescrito que "la Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares", y con apoyo en tal norma, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 100-P ha exceptuado de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante los primeros dos años de funcionamiento; a las empresas de nueva creación, de

dicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los cuatro primeros años de funcionamiento, a las empresas dedicadas a la industria extractiva, durante el período de exploración; a las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios; al Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y, por último, a las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio, en cuyo caso la resolución podrá revisarse, total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen. Así pues, en materia de participación en las utilidades, la regla general, se insiste, es que todas las empresas están obligadas a compartir los beneficios con los trabajadores, y sólo excepcionalmente -en los casos expresamente señalados por la Ley- quedan exentas del cumplimiento de esta obligación.

En diverso orden de ideas, resulta pertinente mencionar --

dos disposiciones que, contenidas en los artículos 100-S y 100-T, prescriben, respectivamente, que la participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, y, que las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan amparadas por los artículos protectores del salario dentro de la Ley Laboral. Con relación a estos preceptos, la exposición de motivos relativa expresa que ellos "contienen normas destinadas, por una parte, a proteger el derecho de los trabajadores, y por otra, a fijar el concepto mismo de participación en las utilidades". Por lo que se refiere a la segunda de las cuestiones se dispone que la participación en las utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. La participación en las utilidades, si bien es un derecho derivado de la prestación misma de los servicios, tiene un fundamento distinto al salario. Este es la cantidad que debe pagarse invariablemente al trabajador a cambio de su actividad, en tanto la participación en las utilidades es el derecho que corresponde al trabajador a participar en los beneficios de la producción".

Por último, es de comentarse la disposición contenida en el artículo 100-R, que preceptúa que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. Sobre este particular, la Comisión Nacional expuso que "el hecho generador del reparto de utilidades es la renta gravable de las empresas con las modificaciones que la misma Ley precisa y que le dan características propias. En efecto, el hecho generador del derecho a la participación obrera en los beneficios, es la utilidad del ejercicio, independientemente de la afectación que pudiera sufrir por pérdidas registradas en ejercicios anteriores (artículo 100-R de la Ley Federal del Trabajo). Por lo dicho es de afirmarse que la participación obrera en las utilidades nace en cuanto aparezca la utilidad en un ejercicio dado y no permite compensaciones en el caso de pérdidas registradas con antelación".

Tales son, vistas en forma por demás suscita, la totalidad de disposiciones que en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas contiene el capítulo V-Bis del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que recientemente quedó abrogada al entrar en vigor con fecha 10 de mayo del año en curso el nuevo ordenamiento laboral.

Ahora, en lo que concierne a la estructura y funcionamiento

de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, cuya regulación se encuentra, dentro de la Ley del Trabajo anterior, en el capítulo IX-3 del Título Octavo, - toca expresar lo siguiente:

En cuanto a su estructura la Comisión se integra con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. El Presidente de la Comisión es nombrado por el Presidente de la República. En cuanto al Consejo de Representantes se forma con la representación del Gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y tendrá el voto del Gobierno, -- dos Asesores, con voz informativa, designados por el Secretario -- del Trabajo y Previsión Social, y un número igual, no menor de dos -- ni mayor de cinco, de Representantes, Propietarios y Suplentes, de los trabajadores sindicalizados y de los patronos. Todos designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por su parte, la Dirección Técnica se integrará con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión So-- cial; con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría; y, con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previ

sión Social, de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Por lo que toca a su funcionamiento, la Comisión no es permanente, sino que se integrará en cada ocasión en que deba procederse a la revisión del porcentaje fijado, pues, como lo hace notar la exposición de motivos de las reformas y adiciones de 1962, "no se consideró necesario ni conveniente el funcionamiento permanente de la Comisión, toda vez que el porcentaje de las utilidades no está sujeto a una revisión periódica y sólo se procederá a dicha revisión, cuando concurren determinados requisitos". Ahora bien, en el funcionamiento de la Comisión se observan -al tenor del artículo 428-U- las normas siguientes:

I.- El Presidente publicará un aviso en el Diario Oficial, - concediendo a los trabajadores y a los patronos un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes.

II.- La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la dirección técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes, y para que éste cumpla las atribuciones -

que la Ley le señala.

III. - Dentro del mes siguiente, el Consejo de Representantes dictará resolución, para lo que tomará en consideración lo dispuesto - en el artículo 100-H.

IV. - La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen, el Consejo de Representantes tomará en consideración el informe de la dirección técnica, las investigaciones y estudios que hubiese - efectuado y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patronos.

V. - Dentro de los cinco días siguientes, el Presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación.

Por lo que toca al procedimiento de revisión, la Ley establece en su artículo 428-V, que la Comisión se reunirá a solicitud de los trabajadores o de los patronos, previo cumplimiento de los requisitos - siguientes:

I. - La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por el 51% de los trabajadores sindicalizados o de los patronos que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

II. - La solicitud contendrá un exposición de las causas ----

y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y - documentos correspondientes.

III.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro - de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría. -

IV.- Verificado dicho requisito, la misma Secretaría dentro - de los 30 días siguientes, convocará a los trabajadores y patronos - para la elección de sus representantes.

Constituída la Comisión, dispone el artículo 428-W, el Con - sejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamen - tos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revi - sión; en caso afirmativo, se procederá a revisar el porcentaje, y en el - negativo, pondrá tal circunstancia en conocimiento del Secretario del - Trabajo y Previsión Social, y se disolverá. En uno y otro caso, los - trabajadores y los patronos no podrán presentar una nueva solicitud -- de revisión sino después de transcurridos diez años de la fecha en -- que hubiese sido desechada o resuelta su solicitud.

Tales son, en síntesis, las características salientes que la - Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Uti - lidades de las Empresas presenta, como antes se ha dicho, en cuanto -

a su estructura y funcionamiento.

Para concluir lo relativo a la regulación que la Ley Federal - del Trabajo de 1931 llevó a cabo en tratándose de participación de los - trabajadores en las utilidades de las empresas, resta, únicamente, hacer una somera e incidental referencia al contenido de la resolución - del 13 de diciembre de 1963, emitida por la Comisión Nacional respectiva.

Dicha resolución se encuentra dividida en nueve capítulos - que se ocupan, sucesivamente, de las disposiciones generales; de las personas morales, de las personas físicas con ingresos mayores de -- \$300,000.00 anuales; de las personas físicas con ingresos menores - de \$300,000.00 anuales; de las sucursales y agencias de empresas -- extranjeras que operan sin capital propio; de los profesionistas, técnicos, artesanos y artistas; del convenio y la estimativa; de los ejercicios irregulares y las excepciones; y, por último, de los casos no comprendidos en los artículos anteriores.

Asimismo, en su artículo lo., fijó la participación de los -- trabajadores en las utilidades de las empresas en un veinte por cientode la utilidad repartible neta, la que se determina -según lo ordena elde

artículo 2o.- tomando como base la renta gravable conforme a la Ley - del Impuesto sobre la Renta, de acuerdo con la actividad que desarrolle el sujeto al reparto y las modificaciones señaladas para cada caso en particular por la propia resolución; en la determinación de la utilidad repartible, no es deducible la creación de pasivos ni los pagos - hechos por concepto de participación de utilidades con cargo a los -- costos o gastos del ejercicio. En sus artículos del 3o. al 5o., establece el procedimiento para obtener el factor de relación entre el capital invertido y la fuerza de trabajo empleada, que no es otro que el -- de corresponder al concepto de capital el de capital en giro, al que se alude en los artículos 186 a 190 de la Ley del Impuesto sobre la Renta; también establece que para valorar la fuerza de trabajo empleada, se_ deberá considerar la suma de todas las erogaciones anuales de la empresa que causen la cédula IV, aumentada con los sueldos inferiores_ al mínimo gravado por la Ley; y, finalmente, una vez determinado el_ factor de la que se obtiene un por ciento de deducción, una vez determinado el factor que corresponda a la relación capital y fuerza de trabajo, que se aplicará sobre la utilidad repartible para restarlo de di--

cha utilidad, y así obtener la utilidad repartible neta.

En materia de deducciones autorizadas por la resolución de que se trata, debe destacarse que ellas son las siguientes:

1) Los impuestos pagados por las empresas en la cédula prin
cipal, en la tasa sobre utilidades excedentes y en diferencias por tales
conceptos.

2) El treinta por ciento para efectos de reinversión e interés
del capital.

3) El factor deducible derivado de la tarifa mencionada con
anterioridad, correspondiente a la relación entre el capital y la fuerza
de trabajo, contenido en el artículo 5o. de la resolución.

Tales son los rasgos principales y más generales a la vez, que la resolución dictada por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas contiene, y la -- que, por haber devenido directamente de las reformas y adiciones que a la Ley Federal del Trabajo anterior se decretaron en 1962, no podía pasar inadvertida en este bosquejo de reglamentación, que la Legislación La
boral Mexicana hizo originalmente del "Reparto de Utilidades".

Ya para finalizar este capítulo, ha de recordarse que, en el prólogo a la Memoria de la Primera Comisión del Reparto de Utilidades, el Sr. Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, con profundo realismo y encomiable franqueza, al referirse a la obra que puso en marcha la Participación de Utilidades en el país, expresó: "no conviene, sin embargo, soltar las riendas de la fantasía, ni imaginar que se ha alcanzado la meta. Ciertamente, el proceso legislativo está concluído y el órgano creado en la Constitución ha cumplido su misión con un alto sentido de responsabilidad y patriotismo. Pero ahora principia una etapa nueva; todas las instituciones tienen que recorrer su camino: de gestación, de primeros pasos, de adolescencia y de madurez. Las iniciativas del señor Presidente, la reglamentación del Poder Legislativo y la resolución de la Comisión superaron ya la etapa de los primeros pasos; pero falta recorrer las etapas de la experiencia y el mejoramiento. Al poner en movimiento la institución, México demuestra una vez más que camina firmemente por el sendero de la justicia".

C A P I T U L O III.

LA FIJACION DEL PORCENTAJE PARA LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Uno de los puntos más importantes sobre el tema de esta tesis lo constituye el referente a la fijación del porcentaje que debe aplicarse a la utilidad de la empresa cuyo resultado se traduce en la cantidad disponible para ser entregada a los trabajadores.

La Ley de 1931, en las reformas de 1962, adoptó literalmente las disposiciones contenidas en la fracción IX del apartado A del artículo 123 Constitucional.

Fué creada la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, misma que produjo la resolución de 13 de diciembre de 1963, que se aplica a esta fecha.

La resolución anteriormente mencionada fijó un porcentaje del 20%, pero no sobre la utilidad gravable que resultase de la declaración fiscal correspondiente, sino que dicho porcentaje del 20% se

aplica a un concepto nuevo, no previsto en la Constitución ni en la --
Ley y denominado "Utilidad Repartible Neta".

Esta utilidad repartible neta es una cifra menor en cuantía _
a la de la utilidad gravable y resulta de hacer una serie de deducio--
nes a ésta última.

Las deducciones autorizadas por la Comisión Nacional en --
la resolución de referencia consisten.

1.- Se autoriza la deducción del pago del impuesto respecti_
vo al ejercicio fiscal correspondiente a la declaración del causante.

2.- Del resultado que se obtenga después de dicha deduc--
ción resulta una cantidad de la que se autoriza deducir el 30% por con_
cepto de fomento y reinversión de capital e interés del capital investi-
do.

3.- La cantidad resultante de la operación anterior sufre --
una nueva deducción autorizada, consistente en aplicar el porcentaje_
variable que representa la relación capital-trabajo. Este último con--
cepto significa que la cantidad deducible es mayor en cuanto mayor --
sea el capital en giro de la empresa en relación, a su vez, con la fuer

za de trabajo, representada por la cifra correspondiente al pago de salarios durante el propio ejercicio fiscal. Como capital de la empresa se debe tomar el capital en giro, de conformidad con las disposicio--nes de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

4.- Las deducciones anteriores, hechas a la utilidad gravable, dan como resultado la llamada "Utilidad Repartible Neta", sobre la cual viene la aplicación del 20% para ser distribuida entre los tra--bajadores, de acuerdo con las disposiciones ya comentadas en el ca--pítulo anterior.

Por disposición del artículo 7o. Transitorio de la Ley Fede--ral del Trabajo de 1970, la resolución de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, - del 13 de diciembre de 1963, deberá conservar su vigencia durante 10 - años. Esto es, hasta el 13 de diciembre de 1973, fecha para la cual - una nueva comisión, que deberá formarse de conformidad con las nor--mas de la nueva ley, fijará un porcentaje nuevo. La justificación del artículo 7o. Transitorio radica en que dicha resolución fué producto - de una decisión tripartita, en la que intervinieron las representacio--nes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, y que fué cal

culada para estar en vigor durante 10 años, atentas las disposiciones respectivas de la Ley de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 rompe el sistema de la resolución vigente. El artículo 117 establece que:

"... Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas ..."

Por su parte el artículo 118 ordena que para determinar el porcentaje que debe fijar la Comisión Nacional, ésta practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Por su parte, el artículo 586, fracción V, establece que la Resolución de la Comisión fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deduc-

ción ni establecer diferencias entre las empresas.

Lo anterior significa lo siguiente:

a) La labor de investigación y un estudio por parte de la Comisión debe hacerse previamente a la fijación del porcentaje.

b) La Comisión deberá tomar en cuenta todas las circuns--tancias económicas y sociales que sean necesarias para fijar el porcentaje en cuestión.

c) Una vez fijado el porcentaje, éste se convierte en un --porcentaje único y rígido, en cuanto que es la única tasa aplicable en forma directa a la cifra correspondiente a la utilidad gravable.

d) No se admite ninguna deducción de la utilidad gravable.

e) No deben establecerse diferencias entre las empresas sujetas al régimen de participación de los trabajadores en las utilidades de las mismas.

El criterio de la nueva Ley se justifica plenamente y tiene su apoyo en la propia fracción IX del artículo 123 Constitucional. En dicha fracción particularmente en los incisos b) y e) se establece con claridad absoluta que la fijación del porcentaje por parte de la Comi--

sión Nacional debe hacerse en cuenta después de haber hecho todos los estudios necesarios para dicha fijación y, por otra parte se establece también que la base del reparto debe serlo la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, lo cual significa que es indebido que en la resolución vigente se haya tomado como punto de partida una cantidad que no es dicha renta gravable sino un concepto totalmente injustificado de utilidad repartible neta.

Los preceptos de la nueva Ley se ajustan, por lo tanto, a las normas constitucionales, pero, por otra parte, desde el punto de vista práctico también resultan absolutamente indispensables, ya que el sistema vigente permite, a través de las deducciones autorizadas, que la cantidad que los trabajadores reciban sea notoriamente baja y en algunos casos verdaderamente irrisoria. En efecto, una serie de operaciones contables en las que se manejan cifras y conceptos que los trabajadores no pueden entender y mucho menos comprobar, ha dado como resultado que la utilidad repartible neta sea sensiblemente inferior a la de la utilidad gravable.

Independientemente de lo anterior la resolución que se está comentando contiene una serie de modalidades respecto de diferentes tipos de empresa, sean estas personas físicas, personas morales o -- que tengan una particular situación como causantes frente al fisco federal, para introducir sistemas que han permitido, en la práctica, que el reparto de beneficios a los trabajadores sea nugatorio.

Por todo lo anterior, se estima que las nuevas disposiciones legales sobre la materia han venido a subsanar serias deficiencias del sistema implantado en 1962 y que, como resultado práctico -- previsible en la aplicación de las normas nuevas, podrán los trabajadores tener un acceso más equitativo a los verdaderos rendimientos -- de las empresas a las que prestan sus servicios.

No puede preverse, con anticipación, el resultado de los -- trabajos de la Comisión Nacional que deba reunirse para emitir la resolución que sustituya el 13 de diciembre de 1973, a la resolución vigente, pero sí puede pensarse que, dado que el porcentaje aplicable -- deberá hacerse en lo futuro sin deducciones de ninguna especie, sin -- diferencias entre las empresas y con aplicación directa a la utilidad --

gravable, este nuevo porcentaje puede ser menor al actualmente fijado de un 20%, aunque, del resultado de la aplicación del mismo resulte ser más benéfico a los intereses de los trabajadores.

En cuanto al período de duración de vigencia de la resolución de la Comisión Nacional respectiva, la periodicidad de nuevas resoluciones y el procedimiento para fijar el porcentaje, la nueva Ley ha introducido algunas modalidades respecto del sistema implantado en la Ley anterior en las reformas de 1962.

En primer término, una vez que la Comisión, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 586, haya fijado el porcentaje, éste será aplicable hacia el futuro y no podrá ser modificado sino en los casos siguientes:

a) De acuerdo con el artículo 587, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede, en cualquier tiempo, expedir la convocatoria para la integración de la Comisión y que ésta fije un nuevo porcentaje. La convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social requiere que antes ésta haya practicado estudios e investigaciones que justifiquen la necesidad de revisión del porcentaje.

b) Los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones de Trabajadores o los Patrones pueden promover también la revisión del porcentaje vigente, mediante solicitud de unos u otros, esto es de la parte trabajadora o de la parte patronal. Si son los trabajadores los solicitantes deberán comprobar que representan al 51% de los trabajadores sindicalizados, por lo menos. Si los solicitantes son los patrones deberán demostrar que tienen a su servicio el porcentaje indicado antes, por lo menos.

La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y contener la justificación de lo solicitado, mediante los estudios, documentos o pruebas conducentes.

La misma Secretaría, comprobado el requisito de la mayoría, deberá expedir la convocatoria correspondiente para la integración de la Comisión Nacional.

De acuerdo con el artículo 588, el Consejo de Representantes de la Comisión deberá estudiar la solicitud presentada y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. En caso negativo, la Comisión debe disolver-

se, con aviso a la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En cambio, si el Consejo de Representantes estima fundada la solicitud, procederá al estudio del problema y a la emisión de la -- resolución correspondiente, de conformidad con las normas que al respecto contiene el capítulo IX del Título XI.

Por último cabe agregar que en el caso anterior, ya sea que la solicitud sea desechada o haya una nueva resolución ninguno de -- los peticionarios posibles puede presentar nueva solicitud de revisión sino después de transcurridos diez años de la fecha de la resolución -- correspondiente.

C A P I T U L O IV.

EL DERECHO DE OBJECCION DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES.

Dentro de la regulación que la nueva Ley Federal del Trabajo lleva a cabo en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se encuentra el derecho que los propios trabajadores tienen para -de conformidad con el artículo 121- formular objeciones a la declaración que el patrono presente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para efectos de pago del Impuesto sobre la Renta y misma que, por disposición de la mencionada Ley del Trabajo, sirve de base para el reparto de los beneficios.

Ahora bien, como única fórmula viable de asegurar la efectividad del derecho de objeción de que son titulares los trabajadores, - el legislador estableció, en la fracción I del artículo 121 de la Ley Laboral, la obligación -a cargo de los patronos- de entregar a aquéllos copia de la declaración fiscal anual, dentro de un plazo de 10 días conta

dos a partir de la fecha de su presentación a las autoridades hacendarias, e igualmente estatuyó la obligación de poner, a disposición de los trabajadores, así en las oficinas de la empresa como en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y, durante un término de 30 días, los anexos que por disposición de los ordenamientos impositivos debe presentar en la Secretaría de referencia. Tales anexos son los que a continuación se enumeran:

- 1.- Determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- 2.- Estado contable.
- 3.- Distribución de cuentas de resultados en conceptos de deducción fiscal.
- 4.- Pagos por intereses, dividendos, regalías y otros.
- 5.- Estado de costos de producción y venta.
- 6.- Conciliación de sueldos y salarios pagados.
- 7.- Estado de depreciación.
- 8.- Estado de amortización.
- 9.- Amortización de pérdidas de operación de ejercicios anteriores.

- 10.- Otros ingresos acumulables.
- 11.- Inventarios.
- 12.- Datos estadísticos fiscales.
- 13.- Honorarios cubiertos a profesionistas, artesanos, artistas, etc.
- 14.- Impuestos y derechos a cargo de la empresa (exce--
tuando el impuesto sobre la renta).
- 15.- Arrendamientos pagados.
- 16.- Conciliación entre el resultado contable y el fiscal.

Desde que la ahora nueva Ley Federal del Trabajo tenía la -
sóla calidad de Iniciativa y como tal se encontraba en estudio en el -
H. Congreso de la Unión, y aún antes, el sector empresarial del país,
externando opiniones a través de sus voceros autorizados, como la Con
federación Patronal de la República Mexicana y otras agrupaciones si-
milares, abiertamente se opuso a que en el nuevo ordenamiento de tra-
bajo se concediese a los trabajadores la facultad de examinar los - -
anexos con antelación enunciados, y en los términos en que finalmen-
te quedó redactado el artículo 121 de la Ley Laboral.

Esta oposición la apoyó o trató de apoyarla, por mejor decir, el sector patronal en los siguientes argumentos:

1o. Si el gobierno, que es el principal interesado en que las declaraciones de impuestos se ajusten a la verdad, no las objeta, y en cambio les da su aprobación, no se ve la razón por la cual los trabajadores puedan objetarlas.

2o.- Poner a la vista de los trabajadores los anexos que a la declaración del impuesto sobre la renta debe adjuntar el patrón, implica violar el carácter confidencial que muchos documentos tienen, lo que conduciría a la divulgación de los procedimientos técnicos y administrativos del manejo de la empresa, mismos que únicamente deben estar al alcance del empresario; amén de que el conocimiento de tales anexos, por parte de los trabajadores, propiciaría la mala interpretación y objeción de ellos, y, por ende, la creación de situaciones conflictivas.

3o.- Entañaría, además, la concesión de tal facultad, el dar un paso adelante en el camino para la intervención de los trabajadores en la dirección o administración de las empresas, lo que franca

mente se opone a los lineamientos establecidos por la Constitución General de la República en esta materia.

4o.- Finalmente, concedería a los trabajadores más derechos que a los propios accionistas, por cuanto a que éstos no tienen derecho, en ningún caso, a que se les proporcionen dichos documentos.

Así pues, el sector empresarial se opuso, con base en esos argumentos, a que la nueva Ley Federal del Trabajo incluyera la obligación de los patronos de mostrar a los trabajadores los anexos de la declaración fiscal. Sin embargo, y pese a esa resistencia, el nuevo ordenamiento laboral contiene, en la fracción I del artículo 121, tal obligación y el correlativo derecho de los trabajadores de tomar conocimiento de los anexos de la multicitada declaración.

Empero, conviene ahora analizar así la validez de las razones que los empresarios o patronos esgrimieron para oponerse a la disposición en cuestión, en cuanto a los móviles que determinaron la inclusión y mantenimiento de la misma en la legislación de trabajo. De esta suerte, y tratando por separado cada una de las críticas que el sector patronal hiciera al artículo 121 de la Ley Laboral, ha de decirse que:

lo.-La circunstancia de que el gobierno sea el principal interesado en que las declaraciones fiscales se ajusten a derecho, no implica que por ello los trabajadores no tengan también interés - y muy legítimo- en cerciorarse de la veracidad de las mismas, ya que ellos como titulares del derecho a participar en las utilidades, deben contar, por lo mismo, con los medios idóneos para verificar las propias declaraciones y, en su caso, estar en aptitud de objetarlas. Además, si es cierto que la revisión que el gobierno practica constituye -de suyo- una garantía, no es menos cierto que la verdadera convicción sobre la justicia del reparto nace, en el ánimo del trabajador, de la vista y examen directos de la declaración y sus anexos.

2o.- La confidencialidad de algunos documentos de las empresas no puede, de ningún modo, entenderse en términos absolutos, como lo prueba el hecho de que las autoridades fiscales están facultadas, de acuerdo con las leyes respectivas, para exigir la exhibición de esos documentos; asimismo, de conformidad con los artículos del 43 al 45 del Código de Comercio, las autoridades judiciales pueden requerir la exhibición de los libros de contabilidad e, igualmente, en los

casos de sucesión universal, liquidación, gestión comercial por cuenta de otro o quiebra, procede la comunicación, entrega o reconoci- - miento general de los libros, cartas y documentos de los comercian- tes. Por otra parte, cabe hacer notar que -de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley del Impuesto sobre la Renta- la absoluta- reserva, que para garantizar la confidencialidad, debe observar el -- personal oficial que intervenga en los diversos trámites relativos a - la aplicación del impuesto, tiene las siguientes excepciones: a). Los casos en que deban suministrarse datos a los funcionarios encargados de la administración y defensa de los intereses fiscales; b). Aquellos en los que se tenga que proporcionar información a las autoridades judiciales en procesos de orden penal; c). Los que requieran los tribunales competentes que conozcan de pensiones alimenticias.

De lo anterior se colige que el principio o regla general de la confidencialidad de ciertos documentos, sufre sendas excepciones - en los varios casos apuntados, lo que únicamente puede explicarse - por la circunstancia de que al lado del valor que la propia confidencialidad encierra, se encuentran otros valores de más elevada jerarquía,

de más alto interés social, como son los de que el Estado recaude -- efectivamente lo que por Ley le corresponde, el facilitar la averiguación en la comisión de delitos y el asegurar la justa determinación -- del monto de las pensiones alimenticias. Es decir, sobre el particular interés de las empresas en mantener bajo la más estricta reserva -- cuanto atañe a su contabilidad, prevalecen los intereses colectivos -- que tangiblemente se manifiestan en las diversas situaciones con antelación enunciadas.

Y bien, en tratándose de la participación de los trabajadores en las utilidades, evidentemente encuéntrase el mismo dispositivo: El principio de la confidencialidad de determinados documentos de las empresas tiene que ceder, necesariamente, como interés particular de ellas, frente al interés de la clase trabajadora del país, la que tiene un solo medio para conocer el alcance real de sus beneficios: el de tener acceso a los diversos anexos que a su declaración fiscal anual presenta el patrono, para, con ese conocimiento, estar en aptitud de calificar la legalidad del reparto de utilidades, y lo más importante aún, poder objetar la propia declaración. A lo, hasta aquí,

dicho convendría agregar que la nueva Ley Federal del Trabajo, por otra parte, respeta y confirma el postulado de la confidencialidad de algunos documentos de las empresas al disponer, en la misma fracción I de su artículo 121, que los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos, con lo que, lejos de romper el principio enunciado, por el contrario, lo consolida y afianza.

Finalmente, cabe hacer notar que los anexos a la declaración del impuesto sobre la renta, que el patrono debe dejar a disposición de los trabajadores, encierran únicamente datos globales, los que por lo mismo, no comprometen a las empresas por cuanto a darles a conocer, a los propios trabajadores, secretos técnicos o administrativos de su manejo, puesto que el conocimiento de lo contenido en los anexos no lleva al conocimiento de fondo y detalle de la contabilidad de las propias empresas.

Por cuanto concierne a la posibilidad de que los trabajadores hagan malas interpretaciones de la declaración y, consecuentemente, objeciones que den pábulo a la creación de situaciones conflictivas, ha

de decirse que la nueva Ley Laboral ha establecido, en las fracciones II y III del artículo 121, el procedimiento para resolverlas, con intervención de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la que, en su caso, está facultada para dictar resolución definitiva e inapelable, por parte de los trabajadores, en esta materia. De esta suerte, las situaciones conflictivas que el sector patronal ha puesto en la base de su crítica, no adquieren en verdad mayor relevancia.

3o.- No es exacto que las nuevas disposiciones sobre participación de utilidades entrañen el dar un paso adelante para la intervención de los trabajadores en la administración o dirección de las empresas, supuesto que el único derecho que los trabajadores tienen en este aspecto es un simple y puro derecho de información, el que además es indispensable para dar efectividad y justicia al reparto, ya que sin él máalmente podría estimarse que el trabajador, ignorante de la situación económica de la empresa y del alcance de sus utilidades, pudiera fundar las objeciones que a la declaración tiene derecho a hacer, repitiéndose así la situación prevaeciente bajo el imperio de la Ley anterior. De ahí que no exista, pues, ningún

principio de cogestión, coadministración o codirección, en la facultad que la nueva Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores para - revisar los documentos anexos que el patrono debe presentar con su de- claración fiscal.

4o.- De igual modo, tampoco resulta cierto que, en la prác- tica tal disposición conceda más derechos a los trabajadores que a los mismos accionistas, en virtud de que éstos -afirma el sector patronal- no tienen derecho, en ningún caso, a que se les proporcionen dichos - documentos, puesto que de acuerdo con el artículo 175 de la Ley Gene- ral de Sociedades Mercantiles los accionistas tienen la facultad de exa- minar, en las oficinas de la sociedad, así el balance y sus anexos co- mo el correspondiente dictámen, y también por disposición del artículo 186 del mismo ordenamiento, con 15 días de anticipación a la fecha de - celebración de las asambleas generales, los libros y documentos rela- cionados con el o los objetos de la asamblea estarán a disposición de - los propios accionistas en las oficinas de la sociedad, para que puedan enterarse de ellos, con lo que, las mencionadas normas dan vida y es- tructuran, en el ámbito del derecho positivo mercantil, a un auténtico e

imprescindible derecho de información de los accionistas. Así pues, de la misma forma en que para los socios es indispensable contar -- con adecuada y oportuna información para asistir a la asamblea con el conocimiento y la meditación suficientes para intervenir en ella, -- así también los trabajadores, para estar en aptitud de ejercer el derecho de objeción que la Ley Laboral les confiere, necesitan ineludiblemente poseer la información consecuente, misma que a tenor del ordenamiento de trabajo obtienen mediante la vista y examen de la -- declaración fiscal anual y de los anexos que a ella ha de acompañar el patrono.

Ahora, si a lo expresado se pretendiera replicar afirmando que los trabajadores no pueden gozar, en este aspecto, de los mismos derechos que los accionistas --en definitiva los dueños de la empresa-- tienen, cabría decir que así como para éstos resulta necesario -- conocer el movimiento contable de la sociedad para tener la certeza de su verdadera situación y de la participación que en los beneficios de la empresa les corresponde, asimismo para el trabajador --titular -- del derecho a participar en las utilidades-- es indispensable allegarse

dicho conocimiento, el que en la práctica se obtiene a través de la vista de la declaración de impuestos y los anexos relativos. Piénsese, por otra parte, en que la relación que existe entre tomar este conocimiento los trabajadores y su derecho a objetar la declaración que el patrono formula, no es otra que la de medio a fin; es decir, el derecho de objeción no podría entenderse en su realización fáctica, en su efectividad, si los trabajadores no estuvieran en aptitud de percatarse de los ingresos y gastos de las empresas, y por ende, en posibilidad de objetar, fundadamente, las declaraciones respectivas. Sin tal conocimiento - condición "sine qua non" del derecho de objetar- este derecho no pasaría de ser mera fórmula legal inscrita en un código, pero sin ningún contenido o proyección en la realidad.

Tales son, vistas en su perspectiva más general, las críticas que el sector empresarial nacional ha enderezado en contra de la fracción I del artículo 121 de la nueva Ley Federal del Trabajo, y mismas que, como se ha demostrado con la réplica dada a cada una de las impugnaciones, francamente resultan inoperantes.

En diverso orden de ideas es pertinente destacar que este -

derecho de objeción, que los trabajadores tienen, encuentra su fundamento en el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución General de la República, la que textualmente dispone que: "los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley". Ciertamente, por otra parte, que en su redacción original los textos constitucionales no consagraron esta facultad, pero por reforma del artículo 123 del Código fundamental, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, se incluyó en los mismos el derecho en cuestión en los términos transcritos.

Con apoyo en la norma constitucional, y a fin de proveer lo conducente a su observancia, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1962, se reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo, misma que en lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y especialmente, en lo que aquí interesa, al derecho de objetar la declaración que el patrono presente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dis

puso la obligación de los patronos de poner en conocimiento de los --
trabajadores, durante un término de diez días, su declaración anual,
a fin de que éstos, dentro de los treinta días siguientes, sea a través
del sindicato titular del contrato colectivo o por mayoría de ellos, ---
formulen las objeciones que estimen convenientes ante la propia Secre
taría de Hacienda.

De esta manera quedaba regulado en la Ley Laboral el dere-
cho de objeción de los trabajadores. Sin embargo, fácil es advertir -
que esa reglamentación resultaba sumamente precaria, ya que la única
fuente de conocimiento sobre el monto de las utilidades en las empre-
sas la tenían los trabajadores en la declaración fiscal anual de los pa-
tronos, la que, por contener únicamente cuentas resumidas, impedía,
por lo mismo, la obtención de los datos o elementos de juicio neces-
arios para fundar, adecuadamente, las observaciones que sobre el par-
ticular pretendieran hacer valer los trabajadores.

Pero tal situación no sólo afectaba directamente a la operan-
cia del derecho de objetar, sino también mostrábase contraria a las di-
rectrices trazadas por la doctrina en esta materia. En efecto, los es-

vigor el lo. de mayo del año en curso, contenga, en su artículo 121, -
claramente enunciado el derecho de los trabajadores para formular ob-
jecciones, y algo tan importante como eso: la obligación de los patro-
nos de entregar a los trabajadores copia de su declaración fiscal - -
anual y también la de dejar a disposición de ellos, en las oficinas de
la empresa y en la Secretaría de Hacienda, los anexos que de confor-
midad con las leyes tributarias deben exhibir. De esta suerte se ha_
dotado, al derecho de objeción, del instrumento adecuado e impres-
cindible para su ejercicio: la posesión de copia - por parte de los - -
trabajadores- de la declaración y, asimismo, el conocimiento de los_
anexos relativos. Al respecto, en la Exposición de Motivos de la - -
nueva Ley Federal del Trabajo, se expresa: "...a efecto de que los -
trabajadores puedan formular las objeciones que juzguen convenientes
a la declaración anual, que debe presentarse a la Secretaría de Hacien
da y Crédito Público para el pago del impuesto sobre la renta, el pa-
trón deberá entregarles, junto con la copia de su declaración una co--
pia de los anexos que la acompañen; para dictar esta disposición se -
tomaron en cuenta las dos consideraciones siguientes: se consultó --

con técnicos especializados en esta materia, entre ellos los de dependencias gubernamentales, y se llegó a la doble conclusión de que los anexos de la declaración son necesarios para poder estudiarla y presentar las observaciones que se estimen adecuadas, así como que dichos anexos no contienen datos secretos que no puedan ponerse en conocimiento de los trabajadores". De otra parte, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, al emitir su dictamen respecto de la Iniciativa, opinó, con relación al derecho de examen de los anexos que los trabajadores tienen, que tal reforma en la legislación del trabajo "permite que solamente los trabajadores conozcan de ellos cuando se trate de la defensa de sus derechos en el reparto de utilidades".

Ahora bien, a las razones hasta aquí expuestas, y mismas que de suyo son suficientes para fundar, así el derecho de objeción como los de tener copia de la declaración y examinar los anexos respectivos, es conveniente agregar las dos siguientes y no menos importantes consideraciones.

Se ha dicho ya con anterioridad que el derecho de objeción de que son titulares los trabajadores tiene su fundamento en el inciso

e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución General de la República. Asimismo se ha indicado que para que tal derecho tenga plena operancia y pueda ser debidamente ejercido, requiere de la existencia del derecho a conocer la declaración fiscal y los anexos respectivos, tal y como finalmente se ha consignado en la fracción I del artículo 121 de la nueva Ley Federal del Trabajo. Pues bien, así vistas las cosas, resulta que este derecho constituye el medio o instrumento idóneo e indispensable para asegurar el cumplimiento del precepto constitucional que otorga a los trabajadores la facultad de objetar -- ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público-- las declaraciones que el patrón formule en materia del impuesto sobre la renta .

Pero además, los derechos de objetar y examinar la declaración y los anexos, toman especial relevancia dentro del régimen -- constitucional vigente, por cuanto a que actualizan la garantía de audiencia que él mismo consagra, al darles a los trabajadores la facultad de ser oídos y poder oponerse a la manifestación que para efectos impositivos y de reparto de los beneficios presenta el patrono en

la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a más de que la intervención de los propios trabajadores, dentro del procedimiento relativo a la determinación de la participación en las utilidades, se concilia de mucho mejor forma con las características inherentes a los regímenes democráticos. Tal apreciación fue claramente recogida por la Exposición de Motivos de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1962, y en la que se expresa que "los titulares de un derecho, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 de la Constitución, deben tener la facultad de intervenir en la determinación de su derecho.

Por último, cabe aclarar que el derecho de objeción de los trabajadores ha de ejercitarse dentro del término señalado en la fracción II del artículo 121 de la Ley Laboral, sea por conducto del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o la mayoría de los trabajadores de la Empresa, y ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la que, en los términos de la fracción III de la misma disposición, dictará resolución definitiva e irrecurrible por parte de los trabajadores.

Ahora bien, si la resolución de la Secretaría de Hacienda es

favorable a los trabajadores, y consecuentemente se demuestra que la utilidad manifestada por el patrono resulta inferior a la realmente obtenida, es obvio que procederá efectuar el reparto adicional, de la diferencia, en favor de los propios trabajadores. Si por el contrario, tal resolución fuere favorable al patrono, éste quedará exento de toda responsabilidad, y en consecuencia, la manifestación, que de sus utilidades hiciera, surtirá plenamente sus efectos y, por ende, quedará firme la participación de los trabajadores llevada a cabo con apoyo en ella.

Contra la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, procede, por parte de los patronos, la interposición de juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación, y, si la resolución de este órgano jurisdiccional les siguiere siendo adversa, podrán interponer el juicio de amparo ante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. En cuanto a los trabajadores, y aunque la nueva Ley Federal del Trabajo establece que contra la resolución pronunciada por la Secretaría de Hacienda no procede ningún recurso, es de estimarse que ella se refiere únicamente a los recursos que puedan hacerse valer --

ante la propia Secretaría, y de ningún modo al juicio de garantías, el que pueden seguir los trabajadores ante el Juzgado de Distrito, en -- los términos de la Ley de Amparo en vigor.

Tales son los fundamentos y principales características que el derecho de objeción, de que son titulares los trabajadores, presenta dentro de la nueva Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O V.

MODALIDADES EN EL SISTEMA DE REPARTO.

Sustancialmente, la nueva Ley Federal del Trabajo contiene en el capítulo VIII de su Título Tercero -dedicado a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas- las siguientes -- innovaciones:

a).- La limitación en la división de los beneficios, que -- afectan a los trabajadores de confianza, quienes tienen acceso a ellos. Pero si el salario que perciben es superior del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo, según lo ordena la fracción II del artículo 127.

b).- La fijación de un límite máximo, equivalente a un mes de salario, por concepto de participación en las utilidades, para quienes se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses contenida en la fracción III del mismo artículo 127.

c). - La facultad concedida por el artículo 119 a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, para revisar el porcentaje que hubiese fijado, siguiendo para tal efecto los lineamientos trazados en el artículo 587 y siguientes.

d). - La obligación, a cargo de los patronos, de entregar a los trabajadores una copia de su declaración fiscal anual dentro de un término de 10 días contado a partir de la fecha de la presentación de ella a las autoridades hacendarias e, igualmente, la de dejar a disposición de los propios trabajadores, durante un plazo de 30 días -así en las oficinas de la empresa como en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público- los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales deben presentar a la mencionada Secretaría, de acuerdo con lo preceptuado por la fracción I del artículo 121.

e). - La prescripción de que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregue a la utilidad repartible del siguiente año, inserta en el segundo párrafo del artículo 122.

f). - El deber de los patronos de poner a disposición de la Co

misión Mixta Obrero Patronal encargada de formular el proyecto de participación de cada trabajador, la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que dispongan, conforme a la fracción I del artículo 125.

g).- La reducción del plazo de exención de la obligación de repartir utilidades en las empresas de nueva creación, de los dos primeros años de funcionamiento a sólo el primer año; en las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, de los cuatro primeros años de funcionamiento a los dos años iniciales; y, finalmente, en las empresas de industria extractiva -siempre que sean de nueva creación- durante el período de exploración, consistiendo, en este último caso, la innovación, en beneficiar con esta excepción a las industrias relativas, siempre y cuando ellas sean de nueva creación, atento lo dispuesto, respectivamente, por las fracciones I, II y III del artículo 126.

Tales son, en su simple enunciado, las innovaciones que el nuevo Código del Trabajo contiene -como al principio se dijo- en el capítulo VIII de su Título Tercero, y mismas que a continuación se comentarán brevemente.

De entre las modalidades que la nueva Ley Laboral imprime en el Derecho Mexicano del Trabajo, toman especial relevancia, -indudablemente- así la limitación que la fracción II del artículo 127 establece para la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de las empresas, cuanto la diversa que concierne a quienes se dedican al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, y que está contenida en la fracción III de la misma disposición.

Ambos preceptos han suscitado múltiples polémicas en los sectores interesados y han dado pábulo para que se sustenten, en torno a ellos, los más variados y opuestos puntos de vista. De ahí que resulte a la par interesante y necesario efectuar, así sea someramente, el estudio de los mismos.

En primer término, cabe hacer referencia a la limitación que el nuevo ordenamiento laboral ha establecido en tratándose de la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de las empresas. Al respecto, debe decirse que esta Ley, sin desconocer el derecho que asiste a estos trabajadores para participar en los benefi-

cios, sin embargo lo limita en cuanto a su alcance, al prescribir que para efectos de la participación en las utilidades, se considerará como salario máximo, de los trabajadores de confianza, el que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentado en un veinte por ciento.

Es incuestionable que el motivo determinante de la inclusión de esta modalidad en los textos legales, ha obedecido al afán del legislador por obtener una mayor equidad en la participación de las ganancias. En efecto, si se toma en cuenta que por mandato del artículo 123 de la nueva Ley laboral, la utilidad repartible se divide en dos porciones iguales, una de las cuales se distribuye entre los trabajadores en relación con el monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, fácil será concluir que de no mediar esta disposición taxativa- la mayor parte de las utilidades quedaría en poder de aquellos que perciben más elevados ingresos, en detrimento de quienes, por lo contrario, tienen asignados bajos salarios. Así pues, esta restricción que los trabajadores de confianza tienen en materia de participación en las utilidades, lleva imbibida la --

pretensión de hacer más equitativo el reparto en beneficio de los que, teniendo exigua remuneración, son por lo mismo quienes más necesitan de éste incentivo.

En el orden económico esta disposición toma especial relevancia, si se piensa en que, en sí misma, la participación en las utilidades -vista sin la limitación de que se viene tratando- encierra un patente fenómeno de redistribución de la riqueza, al operar a través de ella la transferencia de una parte de las ganancias del empresario -la señalada por la Resolución de la Comisión Nacional respectiva- hacia los trabajadores. Ahora bien, con la limitación establecida para los trabajadores de confianza en la nueva Ley Federal del Trabajo, tal fenómeno redistributivo se integra, al transmitirse el excedente del tope máximo fijado a éstos, hacia los demás trabajadores, los que acrecen así su percepción por este concepto. De esta suerte, la redistribución de la riqueza que sin el límite fijado para los trabajadores de confianza opera sólo entre patronos y trabajadores, en cambio con él opera también entre trabajadores con salarios altos y trabajadores de bajos salarios, lo que evidentemente es más acorde con la tendencia social que en el ámbito del derecho prevalece

en esta época; época de reacción, más o menos violenta y generalizada, frente al capitalismo de extracción liberal e individualista.

Junto a la repercusión económica que la disposición, de que se trata, tiene, y de la que se ha dado cuenta en las líneas anteriores, se haya el impacto que la misma produce en la realidad social en que opera, la que se trasluce en la circunstancia de evitar -hasta donde ello es posible- el descontento que nace entre los trabajadores en razón de la diferencia que se da en las cantidades asignadas en razón de la participación, máxime cuando éstas son considerables y provienen, básicamente, de los salarios devengados. Así pues, al lado de la repercusión económica se encuentra también la repercusión típicamente sociológica de esta norma, la que, en este último sentido, está llamada a crear un clima de armonía entre los distintos grupos de trabajadores dentro de las empresas.

No sin fundamento y en atención a las consideraciones precedentes, puede estimarse que esas y no otras son las principales razones que, en los planos económico y social, tuvo frente a sí el legislador para insertar en el ordenamiento laboral esta modalidad. Sin embargo, es hora de preguntarse sobre cual sea el fundamento jurídi-

co que esta innovación tiene en el sistema constitucional.

Desde luego, puede decirse que la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de las empresas tienen su apoyo en la fracción IX del artículo 123 de la Constitución General de la República, en virtud de que en dicho precepto se alude, genéricamente, al derecho de los trabajadores a participar en el reparto de las utilidades, sin hacer distingos o diferenciaciones de ninguna especie. Ahora bien, por cuanto concierne a la limitación creada en la fracción II del artículo 127 de la nueva Ley Federal del Trabajo, toca expresar que dicha norma no constituye más que un precepto reglamentario del mandato constitucional, coexistente con otros que también reglamentan este derecho de los trabajadores en el Código del Trabajo. De esta suerte, pues, el fundamento de la limitación de que se viene tratando, se encuentra, asimismo, en la fracción IX del artículo 123 del Código Político - Social de 1917.

A tal tesis se opuso el sector patronal del país, a través de la Confederación Patronal de la República Mexicana, estimando que la restricción establecida, entraña, para éstos, un trato discriminatorio que no tiene justificación y que, inclusive, resulta inconstitucional.

nal.

En definitiva, no es válida la crítica que los empresarios - han lanzado en contra de la limitación en estudio, si se toma en cuenta que ella forma parte de los diversos preceptos reglamentarios del artículo 123 Constitucional en esta materia. En efecto, si se concediera crédito a tal argumento, ello llevaría, indubitablemente, a formular objeciones a los criterios utilizados -en razón de salarios devengados y días laborados- para proceder al reparto de los beneficios, por caso, o bien a objetar otros diversos aspectos de que la Ley Laboral se ocupa para dar cumplimiento, en la práctica, a la norma contenida en la Constitución. Tampoco es exacto que la disposición de que se trata encierre un trato discriminatorio para los empleados de confianza, supuesto que éstos participan en las utilidades, y, si tienen su derecho tasado en este sentido, eso obedece a la necesidad de asegurar una mayor justicia y equidad en la participación, evitando que por tener ellos los salarios más elevados, e incluso en no pocas ocasiones ostensiblemente desproporcionados con respecto a los demás trabajadores, tengan acceso a una cantidad mucho mayor en la participación, lo que ha reconocido el propio legislador en la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, al expresar que:

"el artículo 127 dispone, a fin de evitar abusos que se han cometido - en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen derecho de concurrir al reparto, su participación debe ser limitada a este fin. Se tomó como salario máximo el que corresponda al -- trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumen- tado en un veinte por ciento". Finalmente, también carece de veraci- dad la pretendida inconstitucionalidad de esta disposición, puesto que sin contravenir las bases constitucionales, en cambio, al reglame-- tarlas, las asegura en su cumplimiento y vigencia.

En conclusión, puede decirse que la limitación que los tra-- bajadores de confianza tienen en materia de participación en las uti-- lidades se justifica y apoya tanto en el orden jurídico como en el eco-- nómico y en el social. Jurídicamente, por cuanto a que tal limitación_ se haya enmarcada dentro de las normas reglamentarias que, conteni-- das en la nueva Ley Laboral, hacen posible -en términos de mayor jus-- ticia y equidad- el cumplimiento y operancia de la fracción IX del ar-- tículo 123 de la Constitución; económicamente, en virtud de que con -- ella se redistribuye la riqueza entre los trabajadores, favoreciendo de_ entre ellos a los más necesitados y, socialmente, en atención a que -

contribuye a crear un ambiente de armonía y paz en las empresas.

En lo tocante a otra de las modalidades que introduce la nueva Ley Federal del Trabajo en el Derecho Mexicano -consignada ésta - en la fracción III de su artículo 127- y que estriba en fijar como tope - máximo de la participación de quienes se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses el importe de un mes de salario, cabe hacer notar que la misma, a pesar de la crítica que se le ha hecho aduciendo que no resulta justo para los trabajadores por cuanto a que las utilidades que perciben los propietarios de estos bienes son cuantiosas y en la obtención de ellas influye directamente la actividad de quienes para ellos trabajan, sin embargo, ella se explica y justifica, siendo en este sentido abundante y explícita la fundamentación que al respecto contiene el dictamen rendido sobre la nueva Ley Laboral por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en contraste con la Exposición de Motivos de la propia Ley, que es totalmente omisa en este capítulo. En lo conducente, en el dictamen de que se da cuenta, se expresa:

"Se reforma la fracción III del artículo 127, para que las personas dedicadas al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro

de créditos y sus intereses, sólo perciban, como reparto de utilidades, un mes de salario, al igual que los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo.

"La adición se justifica por estudios hechos en los que hace notar que alguna persona, propietaria de edificios o titular de créditos que produzcan réditos, entre otras situaciones, utilice los servicios de algún trabajador al cuidado de un inmueble o efectúe los cobros de los créditos y de sus intereses, se vería en la situación de no poder cubrir las prestaciones correspondientes.

"En estas condiciones no sería posible la fijación de las utilidades que podrían corresponder a esos trabajadores, pues no se les podría dar, como participación de utilidades, un porcentaje sobre las rentas o sobre los créditos y sus intereses cobrados. Puede ocurrir que una persona tenga inversiones en créditos hipotecarios, que le produzcan doscientos o trescientos mil pesos anuales; si el porcentaje fijado como participación de los trabajadores fuera de un quince o veinte por ciento, podría pretender que se le pagaran quince o veinte mil pesos por cada cien mil que cobrara, por concepto de participación en utilidades. Otro tanto podría decirse para la persona encarga-

da de cuidar un edificio: si este produce doscientos mil pesos anuales, dicha persona podría exigir que se le pagasen treinta mil pesos.

"Por otra parte, debe considerarse que un edificio que produce rentas o uno o más créditos hipotecarios productores de intereses, - no son "empresas", de conformidad con la definición contenida en la - Iniciativa Presidencial, por lo que no puede hablarse de utilidades derivadas de la combinación del capital y del trabajo".

Así pues, atentas las consideraciones con antelación transcritas, es de concluirse que la limitación de que se viene tratando es a todas luces razonable y justificada.

Tales son, vistas en sus rasgos más generales, dos de las modalidades que la nueva Ley Federal del Trabajo ha introducido en la legislación laboral mexicana, y mismas que encierran un profundo contenido de justicia social en favor de la clase trabajadora, en concordancia con los postulados al respecto insertos en la Constitución Política Social vigente.

Continuando ahora con las demás innovaciones contenidas - en el nuevo ordenamiento del trabajo, toca referirse a la consignada -

en el artículo 119, que otorga a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas la facultad de revisar el porcentaje que hubiese fijado, observando, para tal fin, las directrices señaladas por el artículo 587 y siguientes.

En realidad, esta innovación, más que encontrarse en el capítulo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas dentro de la nueva Ley Federal del Trabajo, se localiza en el capítulo destinado a regular la estructura y el funcionamiento de la Comisión Nacional respectiva, al que remite la disposición 119, mencionada en el párrafo anterior.

Básicamente, la modalidad en cuestión se circunscribe a incluir al Secretario del Trabajo y Previsión Social como impulsor de la revisión del porcentaje, al autorizarlo para expedir la convocatoria para que la susodicha Comisión Nacional se reúna, con la única condición para tomar tal determinación de que existan estudios e investigaciones que la justifiquen.

Sobre este particular, la Exposición de Motivos de la nueva Ley expresa: "...la revisión del porcentaje fijado por la Comisión

podrá iniciarse a solicitud de los trabajadores o de los patrones, o -- cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social juzgue, en virtud de estudios e investigaciones que se hubiesen efectuado, que conviene -- convocar a la Comisión para que revise el porcentaje; esta disposición significa, ante todo, que el hecho de solicitar la revisión se otorga a los trabajadores y a los patronos, y, además, que la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social podrá convocar a la Comisión siempre y -- cuando existan estudios e investigaciones que justifiquen esa medida; conviene añadir a lo expuesto que la participación de las utilidades es una de las instituciones que deben servir no sólo para mejorar los in-- gresos de los trabajadores, sino también para conseguir periódicamen-- te la armonía de los intereses entre el capital y el trabajo..."

Así pues, la modalidad que se comenta se limita a facultar al Secretario del Trabajo y Previsión Social para expedir la convocato-- ría de reunión de la Comisión Nacional para la Participación de los -- Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, a efecto de que proce-- da a la revisión del porcentaje fijado, lo que, en la Ley Federal del -- Trabajo de 1931 era sólo facultad de los trabajadores y los patronos, en

los términos del artículo 428-V. La adopción de esta modalidad dentro de los nuevos textos legales, se explica por la circunstancia de que si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el órgano del Estado en cargado de vigilar el cumplimiento del artículo 123 de la Constitución y la buena marcha de las relaciones obrero-patronales, a ella ha de to carle, por ende, también intervención en esta materia, para conseguir la armonía de los intereses entre el capital y el trabajo, como lo hace notar la exposición de motivos de la nueva Ley Laboral.

Es conveniente aclarar, asimismo, que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7o. transitorio del nuevo ordenamiento de -- trabajo, no podrá procederse a la revisión de la Resolución de 13 de diciembre de 1963 dictada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, sino has ta que se cumplan 10 años contados a partir de la fecha citada. Es - decir, la Resolución mencionada, misma que señaló en su artículo lo. la participación de los trabajadores en un veinte por ciento sobre las utilidades, estará vigente hasta el 13 de diciembre de 1973, por lo que la revisión del porcentaje indicado no podrá solicitarse sino después - de concluído el plazo en cuestión. Lo anterior se entiende, desde lue

go, sin perjuicio de que todas las demás disposiciones sobre participación en las utilidades contenidas en la nueva Ley Federal del Trabajo, están en vigor, sin limitación alguna, a partir del 10 de mayo del año en curso, fecha ésta en que inició su vigencia la Ley de que se trata, lo que implica, siguiendo textualmente la exposición que sobre este tópico hiciera el Dr. Alberto Trueba Urbina, que desde entonces "se considerará utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad -- con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, como dispone el artículo 120, subsistiendo únicamente el mencionado porcentaje del veinte por ciento por mandato del artículo 70. transitorio que declaró no revisable la resolución que lo fijó. Por tanto, de la declaración que hagan los patrones de la renta gravable, el veinte por ciento de las utilidades corresponderá a los trabajadores y el ochenta por -- ciento a los patrones, en la inteligencia de que no deberá hacerse ninguna deducción a dicha renta, ni establecer diferencias entre las em-- presas, de acuerdo con el principio imperativo consignado en la frac-- ción V del artículo 586...", "...en esta virtud, el artículo 70. transitorio debe interpretarse en el sentido de que el porcentaje del veinte -- por ciento de utilidades estará vigente hasta 1973, debiéndose aplicar

éste sobre la renta gravable sin ninguna deducción desde el 1.º de mayo de 1970.

Por cuanto atañe a otra de las modalidades que la nueva Ley del Trabajo introduce en la legislación laboral mexicana, y que consiste en la obligación dispuesta a cargo de los patronos, de entregar a los trabajadores copia de la declaración fiscal anual que presentan a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público así como dejar a la vista de los propios trabajadores los anexos respectivos, en los términos de la fracción I del artículo 121, ha de decirse que en atención a que este tema se encuentra ya con anterioridad desarrollado con la amplitud pertinente, se remite a lo expuesto en el capítulo relativo al derecho de objeción de los trabajadores en materia de participación en las utilidades, para cubrir el comentario correspondiente.

En lo tocante a la innovación establecida en el artículo 122 de la nueva Ley, que en lo conducente dispone que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente, cabe expresar que esta modalidad encierra, sin duda, un claro beneficio en favor de la clase trabajadora, ya que las cantidades no reclamadas acrecerán, al sumarse -

a la utilidad repartible del año siguiente, el importe de ésta. Además, este nuevo criterio legal substituye, también en beneficio de los trabajadores, al antiguo criterio que sostenía que las sumas que por ese -- concepto no fueran reclamadas prescribirán en favor de las empresas; -- criterio este derivado de los principios doctrinales del Derecho Civil, y que evidentemente favorecía a los patrones.

Una modalidad más dentro de la nueva Ley Federal del Trabajo está inserta en la fracción I del artículo 125, la que establece la -- obligación que tienen los patronos de poner a disposición de la Comisión Mixta Obrero-Patronal encargada de formular el proyecto individual de reparto de las utilidades, las listas de asistencia y de raya -- de los trabajadores y los demás elementos de que dispongan. La finalidad que con tal innovación se pretende alcanzar, salta a la vista -- si se toma en cuenta que por disposición del artículo 123 de la Ley Laboral, para determinar el alcance de la participación de cada trabajador en la utilidad repartible, ésta se divide en dos partes iguales: la -- primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en -- cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente de los salarios, en tanto la segunda se reparte en propor-

ción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año; es decir, en la partición de las utilidades se aplica un doble factor, constituido así por los días laborados cuanto por los salarios percibidos. Ahora bien, si la Comisión Mixta Obrero-Patronal está encargada, por Ley, de formular el proyecto individual de reparto, lógico es que para que pueda cumplir con tal cometido es indispensable que cuente con todos los documentos y datos relativos a los días trabajados y salarios percibidos por los trabajadores, los que encontrándose en poder del patrono, por lo mismo éste debe poner a disposición de la Comisión mencionada, como condición ineludible para que ésta se encuentre en aptitud de elaborar el proyecto respectivo. Piénsese en que sin tales elementos de juicio la Comisión Mixta Obrero-Patronal difícilmente podría cumplir con el mandato legal; de ahí que esta medida tome su pleno sentido y justificación ante tal perspectiva.

Una última modalidad que la nueva Ley del Trabajo contiene, se localiza en el artículo 126 de ese ordenamiento, y se concreta a la reducción de los plazos de exención de la obligación de participar utilidades, en el caso de las empresas de nueva creación, de los primeros años de funcionamiento por la Ley de 1931 fijados a sólo el año ini

cial de operaciones, en el de las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, de los cuatro primeros -- años de funcionamiento señalados en la legislación anterior a única-- mente las dos primeras anualidades, y, finalmente, en las empresas de industria extractiva --aún cuando en ellas el plazo establecido por la Ley anterior se mantiene-- la exención benéfica solamente a estas -- empresas siempre y cuando sean de nueva creación, y en esto estriba, en la especie, la innovación.

Por cuanto concierne a esta modalidad, o modalidades si -- así se prefiere, cabe destacar que en ellas se advierte la intención del legislador por ir reduciendo la duración de los plazos de excepción de la obligación de participar utilidades en las empresas que, -- aún siendo lucrativas, sin embargo, por razones de orden económico, como las de impulsar el desarrollo industrial del país entre otras, que dan eximidas del reparto de beneficios. En este sentido es palpable -- que la política gubernamental, de su orientación primaria, reflejada en la adopción de diversas medidas tendientes a fomentar la inversión -- de capitales y en general el acelerado desenvolvimiento económico, -- ha pasado --en una etapa ulterior-- a la consecución de un régimen de --

mayor justicia social, dictando para tal fin varias disposiciones tendientes a obtener un más equitativo reparto de la riqueza en beneficio de la gran mayoría de la población, y entre las que se puede contar, desde luego, a la de reducir los plazos de exención en tratándose de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Así pues, la inserción de esta modalidad en el nuevo Código Laboral trasluce el afán por alcanzar el progreso económico con justicia social en el país.

Tales son, examinadas en apretadas síntesis, las innovaciones o modalidades que la Nueva Ley Federal del Trabajo contiene en el capítulo relativo a participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y mismas que -como se puede colegir de lo expuesto- se orientan hacia el mejoramiento económico y social de la clase trabajadora, en concordancia con los postulados de justicia social que en esta época, y especialmente en nuestro medio, resultan de la más imperativa observancia.

Por otra parte, es de hacer notar que la Ley otorga a los trabajadores el derecho de huelga para obtener del patrón el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, según

lo dispone el artículo 450, fracción V.

A este respecto es conveniente analizar cuál es el alcance preciso de la anterior disposición, esto es, qué casos de incumplimiento patronal podrían dar origen al planteamiento de una huelga como instrumento de presión.

Genéricamente, el derecho de huelga, por disposición constitucional, debe ser ejercitado para obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y el trabajo, según lo dispone la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución.

Lo anterior significa que la huelga es improcedente cuando el objetivo perseguido por la misma implica el logro de un desequilibrio que se encuentra roto, lo cual sucede tratándose de conflictos colectivos de trabajo. Por lo tanto la primera afirmación que podemos hacer al respecto es que la huelga fundada en el artículo 450 fracción V que se comenta sólo es jurídicamente posible cuando el incumplimiento del patrón en materia de participación en las utilidades afecta el interés colectivo de los trabajadores.

Ahora bien, este interés colectivo sufre afectación en los -

casos siguientes:

1.- El incumplimiento del patrón a lo establecido en el artículo 121 fracción I, que, a su vez, puede contener las siguientes hipótesis:

a).- El patrón, en su calidad de causante, no presenta dentro del término legal, la declaración fiscal correspondiente, lo cual implica que no nazca en favor de los trabajadores la posibilidad del pago de la participación.

b).- No obstante que el patrón haga la declaración correspondiente que se ha mencionado, no cumple el requisito de entregar a los trabajadores copia de dicha declaración, lo cual coloca a los trabajadores en estado de no poder hacer la reclamación correspondiente.

c).- La negativa del patrón de no poner a disposición de los trabajadores, durante el término fijado por la Ley, los anexos que de conformidad con las leyes fiscales debe acompañar a la declaración que veda a los trabajadores la posibilidad de hacer la objeción que corresponda.

d).- La negativa del patrón a designar Representantes pa-

ra integrar la Comisión Mixta Obrero Patronal que deba practicar el reparto.

e).- La negativa del patrón de poner a disposición de la Comisión Mixta de Representantes de los Trabajadores y del Patrón la cantidad sobre la cual debe versar el reparto que la Comisión determine.

Las anteriores disposiciones entrañan, a nuestra manera de ver, un incumplimiento de disposiciones legales que afectan el interés colectivo y que, por lo tanto, satisfacen los requisitos para fundar el ejercicio del derecho de huelga.

Las demás disposiciones sobre la materia, referentes al reparto individual, no pueden ser fundamento para el ejercicio del derecho de huelga, atenta la naturaleza de este instrumento jurídico.

Por último, debe señalarse que, es improcedente el uso de la huelga para presionar al patrón para una modificación del porcentaje fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, sin perjuicio de que, en los contratos colectivos, puede pactarse un porcentaje superior en favor de los trabajadores.

C A P I T U L O VI.

CONCLUSIONES.

I.- Los sistemas legales para hacer partícipes a los trabajadores en las utilidades de las empresas constituyen medios para proporcionar un ingreso mayor a la clase trabajadora y tienden a asegurar la colaboración de la misma dentro del sistema capitalista de producción.

II.- Después de muchas vicisitudes, el sistema legal de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ha sido incorporado a diversas legislaciones de trabajo, teniendo en cada una de ellas modalidades distintas.

III.- En México, este sistema legal ha recorrido diversas etapas que pueden sintetizarse de la manera siguiente:

a) El reconocimiento de este derecho de los trabajadores consagrado en las fracciones VI y IX del texto original del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917.

b) Un lapso de 45 años durante el cual por falta de reglamen

tación el sistema no pudo operar.

c) La reforma constitucional de 1962 y las correspondientes adiciones y reformas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 sentaron las bases para aplicar las disposiciones legales hasta el año de 1970.

d) La Ley Federal del Trabajo de 1970, apoyándose en las experiencias de la legislación anterior, llevó hasta sus últimas consecuencias el espíritu de la fracción IX vigente del artículo 123 Constitucional.

IV.- Las nuevas disposiciones sobre esta materia llevan el propósito de hacer más efectiva la participación de beneficios en favor de los trabajadores.

V.- Cabe destacar que, de conformidad con la nueva Ley la Comisión Nacional de Participación en las Utilidades deberá fijar un nuevo porcentaje, el que deberá aplicarse en forma directa a la cantidad correspondiente a la utilidad gravable que resulte de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta, sin que sea permitido establecer deducciones posteriores ni hacer diferencia entre las empresas obligadas al pago de participación.

VI.- El nuevo sistema tendrá aplicación a partir del 13 de diciembre de 1973, fecha hasta la cual estará en vigor la RESOLUCION de la Comisión Nacional de Participación en las Utilidades del 13 de diciembre de 1963.

VII.- El porcentaje que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas fije, de conformidad con la Ley, tiene aplicación para el futuro y sólo puede ser modificado por la propia Comisión a solicitud de los sectores obrero o patronal, mediante el cumplimiento de los requisitos que previamente son exigidos. Una vez promovida la revisión del porcentaje por cualquiera que sea la resolución al respecto, no podrá haber nueva promoción de revisión sino hasta transcurridos diez años.

VIII.- La nueva Ley da la posibilidad de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promueva en cualquier tiempo la revisión del porcentaje fijado por la Comisión, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen.

IX.- El derecho de objeción de los trabajadores a las declaraciones presentadas por el patrón causante del Impuesto sobre la Ren

ta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ha quedado garantizado mediante la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores los anexos que de conformidad con las leyes fiscales forman parte de la declaración correspondiente. Esta obligación puede cumplirse poniendo a disposición de los trabajadores dichos anexos en las oficinas de la empresa, durante un término 30 días contados a partir de la presentación de la declaración anual. Pero también la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público está obligada a proporcionar los datos contenidos en los anexos. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos. La anterior disposición lleva el propósito de otorgar a los trabajadores los elementos necesarios para fundar el derecho que la Constitución les otorga para hacer la objeción.

X.- La Ley de 1970, al reconocer el derecho de los trabajadores de confianza para participar junto con los demás trabajadores en las utilidades de la empresa ha introducido la limitación consistente en que los trabajadores de confianza no podrán participar en el reparto sino con un salario que no exceda del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario aumentado en un 20%. La ante-

rior disposición lleva el propósito de que la cantidad repartible se distribuya en forma más equitativa en favor de los trabajadores de sala--rios bajos.

XI. - Igualmente, la nueva Ley previó el caso de los trabajadores que prestan servicios a personas cuyos ingresos deriven exclu--sivamente del cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de --créditos a sus intereses.

La limitación consiste en que la cantidad de participación no podrá exceder de un mes de salario.

XII. - El ejercicio del derecho de huelga para reclamar del patrón el incumplimiento a las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades, debe limitarse a la exigencia de que el patrón cumpla con la obligación de rendir la declaración correspon--diente, de ponerla a disposición de los trabajadores dentro del térmi--no legal, de dar a conocer el contenido de los anexos de la declara--ción, designar sus representantes en la Comisión Repartidora y de po--ner a disposición de la propia Comisión la cantidad que resulte de la aplicación del porcentaje a la utilidad gravable de conformidad con --las leyes del Impuesto sobre la Renta.

XIII.- En general, las disposiciones de la nueva Ley en esta materia tienen como finalidad lograr una participación más justa y efectiva de los trabajadores en las utilidades de las empresas, evitando los efectos negativos de la Resolución del 13 de diciembre de 1963, pero dichos beneficios sólo podrán alcanzarse a partir de 1973.

BIBLIOGRAFIA.

- MARIO DE LA CUEVA** Derecho Mexicano del Trabajo. Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo.
- HENRI LOUIS PARIAS** Historia General del Trabajo.
- JUAN LANDERRECHE OBREGON** La Participación de las Utilidades.
- BALTASAR CAVAZOS FLORES** Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo.
- CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA** Estudio sobre Participación de Utilidades.
- COMISION NACIONAL DE LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES** Memoria de la Comisión Nacional de la Participación de las Utilidades en las Empresas
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA** Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1955 a 1963.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO** 4 de Diciembre de 1969.