

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**"LA REVISION DEL PORCENTAJE DE LAS  
UTILIDADES EN LA NUEVA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO"**

**TESIS PROFESIONAL**

**Que para obtener el Título de**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**Presenta:**

**Alejandro López Sánchez.**

**México, D. F., 1973.**



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:**

**Sr. IGNACIO LOPEZ GUERRA**

**Y**

**Sra. ANA MARIA SANCHEZ DE LOPEZ.**

**Quienes en todo momento me dieron su decidido apoyo y no escatimaron esfuerzo alguno para lograr que llegara a culminar mi carrera.**

**A mis hermanos:**

**MARIA EDITH**

**FLORINDA**

**FERNANDO**

**y**

**BEATRIZ**

**A PILLA:**

**Por su valiosa ayuda y por el cariño  
que se merece.**

**Al señor Dr.**

**JUAN ESTRELLA CAMPOS**

**Por su ayuda desinteresada y atinada dirección en la elaboración del presente trabajo.**

**A mis parientes y amigos.**

## INDICE

# **INTRODUCCION**

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES DEL REPARTO DE UTILIDADES**

- A). Legislación Extranjera.
- B). Legislación Nacional.
- C). Influencia en la Legislación vigente.
- D). Concepto.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **AUTORIDADES FACULTADAS PARA REALIZAR LA REVISION DEL PORCENTAJE**

- A). En la Ley anterior.
- B). En la Ley vigente.
- C). Conclusión.

## **CAPITULO TERCERO**

### **OBJETO DE LA REVISION**

- A). Ventajas.
- B). Desventajas.

## **CAPITULO CUARTO**

### **BENEFICIOS DE LA REVISION**

- A). En relación a la empresa.
- B). En relación al trabajador.

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFIA.**

## **I N T R O D U C C I O N**

La presente tesis no pretende ser un estudio profundo sobre la revisión del porcentaje de las utilidades según nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, sino únicamente hacer mención de algunos de los tantos hechos positivos y negativos que resultan de llevar a efecto dicha revisión.

El propósito general de esta tesis es determinar el objeto, beneficios, autoridades y procedimientos para efectuar la revisión del porcentaje de las utilidades; empero para ello considero necesario hacer una descripción de qué es lo que se entiende por participación obrera en el reparto de las utilidades de las empresas.

La institución del reparto de utilidades no es de reciente creación, ya que este sistema existe desde hace más de un siglo y es opinión generalizada de que se encuentran en Francia los orígenes del sistema por el cual se hace participar a los trabajadores de los resultados económicos favorables de las empresas.

Con el propósito de justificar lo expuesto, a continuación pasaremos a tratar nuestro primer capítulo.



## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES DEL REPARTO DE UTILIDADES**

## A).—LEGISLACION EXTRANJERA

Debido a que le tocó a Francia el privilegio de ser el primer país en que se impuso la participación de utilidades, es necesario por tanto, hacer mención de la manera en que operó dicha participación en ese país y en algunos otros países europeos.

### FRANCIA

La iniciativa del reparto de utilidades se debe al industrial Leclair, propietario de una fábrica de pinturas y cristalería; dicha iniciativa data del año de 1842, la cual encontró una fuerte oposición entre los empresarios; posteriormente el parlamento de Francia conoció dos iniciativas para hacer obligatorio el sistema.

El primero de los proyectos de ley imponía la obligación a todas las empresas, de conceder una participación a sus trabajadores en las utilidades anuales; pero dicho proyecto, debido a las críticas, no operó y se sustituyó por la Ley de Sociedades Cooperativas con participación obrera en las utilidades.

El segundo proyecto se refería a la obligación que tendrían los contratistas de obras públicas de otorgar a sus trabajadores una participación en las utilidades.

Por otra parte, a efecto de que operara la participación de utilidades, los juristas inventaron las llamadas acciones de trabajo. Para que los trabajadores gocen del beneficio de las acciones de trabajo, se requiere:

a).—Que en los estatutos de la sociedad se pacte que los obreros tendrán derecho a una participación en las utilidades de la sociedad;

b).—Que los trabajadores que presten sus servicios en las negociaciones propiedad de la sociedad, se organicen como sociedad mercantil cooperativa de mano de obra.

Según Bry para el año de 1913, existían en Francia 114 negociaciones que habían concedido a sus trabajadores una participación en las utilidades. (1).

Actualmente las grandes tiendas tienen establecidos sistemas de participación, los que se apoyan en la ley del 20 de mayo de 1955, que dice: "Las empresas pueden deducir de sus aportaciones obligatorias por concepto de cargos sociales, las sumas pagadas a sus obreros, de acuerdo a planes voluntarios destinados al incremento de la productividad". (2).

## ESPAÑA

A principios del presente siglo ya se habla de la participación; en 1919 se experimentó en una papelería de Bilbao.

---

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 678.

(2) César Alonso Julio. La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Pág. 63.

En 1931, la Constitución Republicana, en su artículo 46 decía: "La república asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará la participación de los obreros en la dirección, la administración, y los beneficios de las empresas". (3).

El fuero del trabajo aprobado por la Ley del 17 de julio de 1954 en el artículo 26, reconoce en la empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas y proclama, en consecuencia, el derecho de estos aportantes a participar en los beneficios. (4).

Sin embargo a pesar de las disposiciones generales, se aplican diferentes sistemas participacionistas incluyendo algunos que no son verdaderos sistemas de participación en las utilidades.

## LA GRAN BRETAÑA

La participación en Inglaterra existe en forma voluntaria, sus razones si bien son económicas, también son de carácter proteccionista, dada la influencia de doctrinarios como Robert Owen que en 1884 fundó el movimiento pro-participación en las ganancias.

Actualmente por voluntad de las partes existen muchas empresas que la practican, aproximadamente 421 planes existen conforme a las estadísticas de junio de 1956 del Ministerio de Trabajo.

---

(3) Constitución Republicana Española de 1931, Artículo 46.

(4) Ley del 17 de julio de 1954. Art. 26.

**En 1955 el Ministro de Trabajo inglés, opinó:**

**La participación ayuda a las relaciones industriales y que los planes marchaban perfectamente en las empresas de gran desarrollo, cuyas utilidades eran constantes, viendo el gobierno con agrado la implantación de nuevos planes. (5).**

## **CHECOESLOVAQUIA**

**La Constitución de Checoslovaquia de 1945 en su artículo 24 trataba de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; siendo reglamentada dicha institución por el decreto gubernamental del 5 de noviembre de ese mismo año.**

**Cada negociación está obligada a entregar anualmente al respectivo concejo de empresa, un 10% de sus utilidades, cuando menos; dicho porcentaje se fija tomando en cuenta los resultados financieros de la empresa y las necesidades sociales de los trabajadores.**

**Las cantidades recibidas se destinan a realizar obras de beneficio colectivo y social, tales como:**

**Creación de fondos de socorros en las empresas que no los tuvieren constituidos; subsidios para dichos fondos de socorros; formación de patrimonios para la construcción de casas para obreros; organización de granjas, hospitales, centros deportivos, etc.**

---

**(5) César Alonso Julio. La participación de las ganancias de las empresas. Págs. 66 y 67. Ed. Omeba.**

Posteriormente, en 1948, surgió una ley que estableció que la parte que corresponda a los trabajadores en las utilidades, deberá entregarse al organismo de la Confederación Unica de Trabajadores, para que sea él quien invierta los fondos en beneficio de todos los trabajadores. (6).

## HUNGRIA

En 1949 la legislación húngara creó un sistema de participación obrera en las utilidades exclusivamente para las empresas del Estado.

La cantidad obtenida anualmente se divide en dos partes: 40% para los trabajadores y 60% para obras de beneficio social. (7).

A continuación se hará mención de algunos países latinoamericanos en que opera, cuando menos legalmente, el reparto de utilidades.

## BOLIVIA

Desde el punto de vista legislativo la participación existe desde 1924, es de carácter obligatorio, se calcula hasta un 25%, se paga en forma equivalente a un mes de salario, pero es diferente a la gratificación anual; en la práctica no cumple su contenido, ya que se paga independientemente de que las operaciones de la empresa hubieran arrojado utilidades o no.

---

(6) P. S. Narasimhan, citado por el Dr. Mario de la Cueva.

(7) Idem.

Se exige la declaración fiscal y de la aprobación de ella se determina el pago, la realidad es que aun cuando no exista utilidad se paga una cantidad en forma equivalente a un mes de salario, para ahorrar trámites.

La participación está regulada por la Ley General del Trabajo, artículo 49. (8).

## BRASIL

Como lo indica Cesarino Junior en su Derecho Social Brasileiro, en el artículo 157, inciso IV de la Constitución de 1946, se establece la participación obligatoria y directa del trabajador en las utilidades de la empresa, en los términos y forma que la ley determine. Hasta la fecha no se ha reglamentado dicho precepto constitucional.

Sólo existen proyectos, de los cuales el último propone que el mínimo de beneficios repartibles sean de un 20%, tomando en cuenta la participación que en cada empresa tiene el factor trabajo.

El poder ejecutivo es el que señala el quantum de las distintas ramas y regiones; en cuanto al trabajador se le tendrá en cuenta su colaboración, su antigüedad, sus obligaciones familiares y su remuneración.

Corresponde al Consejo Nacional de Economía resol-

---

(8) César Alonso Julio. La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Págs. 96 y siguientes.

ver quejas del sector obrero e investigar la contabilidad de las empresas. (9).

## CHILE

En este país la participación de utilidades existe reglamentada en el Código de Trabajo, el cual contiene disposiciones diferentes para el reparto según se trate de obreros o de empleados.

A los empleados industriales y comerciales, se les destina un 20% de su utilidad líquida, la cual se distribuye en dos partes: La mitad para ser entregada a prorrata de los sueldos y la otra mitad tomando en cuenta los años de servicio.

Se entiende por utilidad líquida de la empresa la aceptada por la Dirección General de Impuestos Internos para fijar el Impuesto Sobre la Renta; pero deduciendo un 8% por interés del capital invertido en la empresa y un 2% sobre el mismo capital para eventualidades del negocio.

En cuanto a la participación de los obreros, ésta pasó por dos etapas: la primera sólo afectó a los sindicalizados, los cuales tienen derecho a un 6% de los salarios devengados durante el año. Ese 6% se dividía por mitad para repartirse un 3% entre los obreros y el otro 3% para aumentar el patrimonio del sindicato.

En la segunda etapa se extendió el beneficio a todos los trabajadores, aunque no fueran sindicalizados.

---

(9) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Edición Porrúa. Págs. 154 y 155.



Se establece que el empleador que abone a sus empleados el 25% de sus sueldos dentro de sus máximos legales, queda eximido de toda carga por el capítulo de gratificaciones.

Los obreros o empleados que no alcanzaran a cumplir un año de servicio para la fecha del balance correspondiente, recibirán la gratificación proporcional a los días que hubieren trabajado. (10).

## P E R U

Se establece en el artículo 45 de su constitución que "El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas y sobre la defensa de los empleadores en general".

Sin embargo, fue hasta 1948 cuando se expidió un decreto-ley por el que se obligó a las empresas, cuyos recursos no sean inferiores a 50,000 soles, a conceder esa participación. El monto de la utilidad repartible se fijó en un 30%, para obtenerlo se fijaron las siguientes reglas: de la utilidad bruta se descontaría el 10% como interés anual del capital y las deducciones permitidas por las leyes tributarias relativas a utilidades y sobreuti-

---

(10) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Edición Porrúa. Págs. 155 y 156.

lidades. Del restante se asignaría el 30% para ser repartido entre los trabajadores.

Posteriormente esta ley, como otras subsecuentes fracasaron y hoy forman parte del pasado y en el presente, existe la tendencia de implantar primas fijas. (11).

## V E N E Z U E L A

La ley del trabajo de 1947 se refiere a la obligación para las empresas de repartir por lo menos el 10% de las utilidades líquidas obtenidas en cada ejercicio, sirviendo de norma para el reparto, individualmente considerado, el monto de sueldos y salarios devengados por cada trabajador, pero sin que pueda exceder de dos meses.

Del importe del reparto el 75% se entrega al obrero y el 25% restante será depositado por el patrono, a nombre del respectivo trabajador, en el Banco Obrero o en cualquier otro instituto. Cuando este depósito llegue a sumar 2,000 bolívares, el trabajador los puede retirar; de lo contrario, sólo en casos de emergencia o para adquisición de una vivienda.

Dentro de este sistema, al igual que en muchos sistemas, sólo se puede verificar su contabilidad mediante la inspección del trabajo, pero nunca llegar a intervenir en la dirección de la empresa.

---

(11) César Alonso Julio. La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Edit. Bibliográfica Omeba. Págs. 100 y 103.

Actualmente, según informe del Ministerio de Relaciones Exteriores de ese país, toda negociación, aun en el caso de que su balance acuse pérdidas, está obligada a otorgar a sus obreros y empleados una gratificación anual, no menor al equivalente de siete días de trabajo. (12).

## ARGENTINA

Sus antecedentes de participación se encuentran en el año de 1905, cuando el doctor Carlos Pellegrini propuso que los obreros recibieran una parte del producto de las ventas de las empresas en reemplazo de salarios, que deberían distribuirse en forma de dividendos.

A partir de ese año siguieron surgiendo nuevos proyectos pro-participación, entre otros tenemos:

El del señor Juan F. Cafferata, de 1921.

El del diputado Carlos Saavedra de 1931, que se pronuncia por la participación en forma voluntaria.

En 1951, Mauricio Yadarola presentó un proyecto de ley sobre participación de utilidades con carácter obligatorio y distinguiéndolo del salario.

En 1952 la Cámara de Confeccionistas propuso al gobierno que de las utilidades obtenidas por las empresas, en exceso del 7% de sus capitales, se entregará un 25% a los trabajadores.

Por último, la reforma constitucional de 1957 incor-

---

(12) Euquerio Guerrero. 3a. Edición. Porrúa. Pág. 159.

poró, entre otras cosas, la participación de utilidades, que hasta la fecha no ha sido reglamentada, en virtud de que no se considera que el reparto de beneficios sea una fórmula adecuada, moderna, que facilite la solución de los problemas obrero-patronales. (13).

Al respecto Julio César Alonso (14) opina que: "En la Argentina, imponer la participación en forma obligatoria significaría coartar la libertad del patrono y la de los obreros. El Estado debe fomentar la misma, mediante algunos sistemas, tales como: a) implantarla en las empresas nacionales, estimulando de este modo a las empresas privadas; o, b) ofreciendo ventajas y garantías de orden fiscal a las industrias que la adopten".

Como se puede desprender de lo anterior, ni la doctrina ni la experiencia internacional son favorables a los sistemas de reparto de utilidades, menos aún cuando se les da carácter obligatorio; pudiéndose observar que de todos los países latinoamericanos mencionados en que se ha tratado de imponer el sistema, Brasil es el único en el que hasta ahora no ha podido aplicarse.

---

(13) Cavazos Flores. *Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*. Págs. 140 y 141.

(14) Julio César Alonso. *La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas*. Pág. 153.

## **B).—LEGISLACION NACIONAL**

Corresponde al diputado Ignacio Ramírez, ser el primer legislador que en México hizo referencia directa a la participación de los trabajadores en las utilidades. Fue el 7 de julio de 1856, durante el debate congressional del proyecto de Constitución, cuando Ignacio Ramírez pronunció un discurso que constituye el primer antecedente constitucionalista mexicano sobre la participación de utilidades.

La base teórica de las modernas participaciones sobre utilidades la anticipó Ignacio Ramírez al explicar cómo y por qué el jornalero había dependido históricamente del hombre propietario y del hombre rentista, y su solución frente a ese orden de cosas fue convertir al trabajo en capital. Por lo tanto, el jornalero no sólo tendría el derecho a obtener el salario que precisa para su subsistencia, sino también parte de los beneficios que percibe el empresario y que aquél, con su trabajo, coopera a producir. (15).

### **CONGRESOS DE OBREROS CATOLICOS**

En el año de 1913 la Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Católicos Obreros, reunida en la ciudad de Zamora, Mich., en lo que llamó "Nuestras principales reivindicaciones", se ocupó de establecer el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades. (16).

---

(15) Francisco Lerdo de Tejada. Manual práctico de repartición de utilidades. Págs 53 y sigs.

(16) Idem.

## LEY DE ANTONIO SARABIA

A fines de 1914 el señor Antonio Sarabia proponía, en un folleto llamado "Problema Agrario y Emancipación del Peón y Proletario Mexicanos", como medio para aliviar las condiciones de vida de los trabajadores, promulgar una ley reglamentaria del artículo 5o. de la Constitución de 1857.

En la ley reglamentaria al artículo 5o. de la Constitución de 1857 proponía el señor Sarabia que en los negocios o empresas, hágase o no constar por escrito queda perfectamente establecido por la ley que la mitad, o sea, el 50% de las utilidades que produzcan pertenecerán y se dividirán anualmente entre los empleados y trabajadores, sea cual fuese su categoría en proporción a sus sueldos o salarios y al número de días que hayan prestado sus servicios.

Por otra parte, el 50% de las utilidades que produzcan las empresas o negocios, y que corresponde a los trabajadores, tendrá siempre el carácter de depósito confidencial; y para el castigo de los fraudes que se cometan en ese depósito, habrá acción popular.

Los ayuntamientos, en todo el país tendrán el derecho y deber de intervenir en todas las gestiones relativas al pago de salarios y reparto de utilidades de los negocios que estén ubicados en su jurisdicción; debiendo decidir dichas gestiones administrativamente y sin recurso alguno. (17).

---

(17) Francisco Lerdo de Tejada. Manual práctico de repartición de utilidades. Págs. 53 y sigs.

Las ideas expuestas constituyen antecedentes de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917 por cuanto se establecen los sujetos al reparto de utilidades; empresas agrícolas, mineras, industrias, comercios, etc. También se señalan las autoridades que habrían de aplicar esas normas legales y esto fue acogido por la fracción IX del artículo 123 Constitucional.

Como se puede ver, estas ideas constituyen el primer intento que se realizó en México con el objeto de aportar los elementos necesarios para poner en práctica el reparto de utilidades, aun cuando solamente constituyeron un estudio de UN PARTICULAR y no una iniciativa de la ley sometida a congreso legislativo alguno.

### **PRIMERA REGLAMENTACION DEL REPARTO DE UTILIDADES EN MEXICO**

Corresponde al entonces gobernador de Coahuila, licenciado Gustavo Espinosa Mireles, el mérito de ser el primero que reglamentó en México la implantación del reparto de utilidades por decreto número 30, del estado de Coahuila, promulgado el 27 de octubre de 1916.

Por tanto, el primer intento legislativo realizado en México, sobre la participación en las utilidades, confiere al Derecho del Trabajo de Coahuila una posición privilegiada, debido a que casi todas las ideas contempladas por él, se objetivaron posteriormente en diversos textos

laborales de los Estados y en la misma Constitución de 1917. (18).

Habiendo quedado asentado como precedente del reparto de las utilidades el citado Decreto de Coahuila, pasaremos a tratar las disposiciones establecidas por el artículo 123 de la Constitución de 1917 en la cual inicialmente las fracciones VI y IX se refirieron al reparto de las utilidades; disponiendo la fracción VI que en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como lo indica la fracción IX, la cual atribuyó esa función a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecería en cada Estado.

La conclusión de estas disposiciones tiene como antecedente las discusiones del Congreso Constituyente de Querétaro, en el cual algunos pensaron no precisamente en un sistema de reparto de utilidades, sino en una fijación de los salarios, tomando en cuenta las ganancias del patrón; otros se inclinaron por considerar el reparto voluntario de utilidades.

Como resultado de estos debates, el 23 de enero de 1917 se presentó un dictamen sobre el capítulo de trabajo, que en la parte que estamos tratando determinaba:

**"CREEMOS EQUITATIVO QUE LOS TRABAJADORES  
TENGAN UNA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE**

---

(18). Lerdo de Tejada. Manual práctico de repartición de utilidades. Págs. 56 y sigs.



TODA EMPRESA EN QUE PRESTEN SUS SERVICIOS. A PRIMERA VISTA PARECERA EXAGERADO Y RUINOSO PARA LAS EMPRESAS; PERO ESTUDIANDOLA DETENIDAMENTE, SE CONVENCERAN QUE ES PROVECHOSA PARA AMBAS PARTES, YA QUE EL TRABAJADOR DESEMPEÑARA SUS LABORES CON MAS EFICACIA TENIENDO UN INTERES PERSONAL EN LA PROSPERIDAD DE LA EMPRESA, Y EL CAPITALISTA PODRA DISMINUIR EL RIGOR DE LA VIGILANCIA Y DESAPARECERAN LOS CONFLICTOS ENTRE UNO Y OTRO CON MOTIVO DE LA CUANTIA DEL SALARIO”.

Las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional quedaron redactadas como sigue:

Fracción 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 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.

Fracción IX.—La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. (19).

---

(19) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Edición Porrúa. Págs. 161 y sigs.

## **C.—INFLUENCIA EN LA LEGISLACION VIGENTE**

Las disposiciones constitucionales sólo operaron en algunos contratos colectivos de trabajo, cuando éstos regulaban sistemas voluntarios de distribución de ganancias.

En diciembre de 1961, el Presidente de la República, licenciado Adolfo López Mateos, en su decisión de actualizar el pensamiento del Constituyente de Querétaro, respecto del reparto de utilidades, reformó entre otras fracciones del artículo 123, la VI y la IX.

La fracción VI suprimió la referencia al tema del reparto, quedando mencionado éste en forma íntegra en la fracción IX, la cual transcribimos a continuación:

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 re-inversión de capitales.

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

d) 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.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades **NO IMPLICA LA FACULTAD DE INTERVENIR EN LA DIRECCION O ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS.**

Por otra parte, nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en el capítulo VIII, se ocupa de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; al respecto su artículo 117 nos dice: "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".

En la actualidad ha cobrado tanta importancia la institución del reparto de las utilidades que nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 450, fracción V, la determina como causa para hacer valer uno de los derechos sagrados de la clase trabajadora, es decir, la huelga.

### **MANERA EN QUE SE EJERCITA LA HUELGA EN MATERIA DE PARTICIPACION DE UTILIDADES**

El texto de la fracción V del artículo 450, de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, determina:

“La huelga deberá tener por objeto:

Fracción V.—Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades”.

### **CONCEPTO DE HUELGA**

En los términos del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores”.

El diccionario de Derecho Usual, de Guillermo Canabellas, indica: “Huelga. Lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presión sobre los mismos. Se producen también con carácter político contra el poder público. (20).

---

(20) Canabellas Guillermo, “Diccionario de Derecho Usual”. Pág. 326, tomo II. Buenos Aires.

Para el doctor Mario de la Cueva, "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono".

De las anteriores definiciones, podemos derivar los siguientes elementos:

- a).—Es un derecho colectivo;
- b).—Consistente en la abstención de trabajar; y
- c).—Para la consecución de un fin común.

### **DERECHO COLECTIVO**

La huelga no puede calificarse como la abstención de un trabajador o bien de un grupo reducido de trabajadores, sino que es preciso que ello sea resultado de la acción colectiva de trabajadores, ya que se trata de un acto masivo porque la ley así lo determina. Artículo 123, fracciones XVII y XVIII de nuestra Constitución y artículos 440 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 440 permite y a la vez exige que la huelga solamente sea llevada por una coalición de trabajadores.

El artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes".

El artículo 441 de la Ley indica que los sindicatos de

trabajadores son coaliciones permanentes. Ahora bien, siendo el sindicato una asociación de trabajadores constituida legalmente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, a éste corresponde el derecho de huelga.

A falta del sindicato, el derecho de huelga corresponde a la mayoría de los trabajadores de la empresa, esto es, mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

### **SUSPENSION DEL TRABAJO**

El artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo establece en forma terminante, que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, lo que implica el derecho de los trabajadores a rehusarse a prestar sus servicios, negándose a acatar las órdenes y aceptar condiciones que el patrón imponga.

La huelga en sus efectos jurídicos, como un derecho estipulado en los textos constitucionales, no tiene como consecuencia que se produzca la ruptura de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sino simplemente la suspensión del vínculo laboral.

### **CONSECUION DE UN FIN**

Es preciso que la abstención de trabajar, en contra del deber de realizarlo, tenga un objeto.

Tal fin u objeto no es otro que la solución, a través de la presión colectiva, de una controversia o conflicto entre los trabajadores y el patrón.

La acción colectiva, debe ser generada por una controversia, pugna o conflictos, previos, anteriores a la medida de la fuerza, para que la parte sobre la cual se ejerce la presión, esté en posibilidad de rectificar y acceder a la demanda, o de lo contrario dicho conflicto degenerará en huelga.

Empero antes de la realización de la huelga, debe expresarse una declaración o concierto de voluntades que formule una pretensión común y revele un acuerdo en el grupo mayoritario decidido a hacer valer su pretensión. Por lo tanto cada trabajador que concurra en la huelga debe tener conciencia de grupo, sabiendo que los demás compañeros persiguen el mismo fin.

### **ACTOS QUE GENERAN LA HUELGA EN MATERIA DE REPARTO DE UTILIDADES**

La fracción V, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, señala que uno de los objetos de la huelga puede ser el no cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Sin embargo, consideramos que no todas las disposiciones legales en dicha materia generan un conflicto de huelga, por las razones siguientes:

- a). De acuerdo con lo que hemos afirmado, solamente la omisión del cumplimiento de normas legales de carácter colectivo, puede crear o dar nacimiento a un conflicto de huelga en materia de participación de utilidades;
- b). La omisión del cumplimiento de normas legales

que afecte exclusivamente a un trabajador, o número limitado de trabajadores, no puede dar nacimiento a un conflicto de huelga, porque falta un requisito fundamental: la acción colectiva, para la consecución de un fin común.

Por lo anterior, consideramos que solamente la omisión por parte del patrón, del cumplimiento de las obligaciones legales que a continuación señalaremos, generan o pueden dar nacimiento a un conflicto de huelga:

1. Que el cálculo global del reparto de utilidades, no se ajuste al porcentaje fijado por la Comisión (incisos a y b de la fracción IX del artículo 123 Constitucional y artículos 117, 118 y 120 de la Ley Federal del Trabajo).

2. Que no se entregue a los trabajadores, la declaración anual del impuesto sobre la renta, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (artículo 121, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).

3. Que no se pongan a disposición de los trabajadores, los anexos de la declaración de impuestos, dentro del término de treinta días a que se refiere la fracción I, del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Que el reparto de utilidades no se efectúe dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (artículo 122 de la Ley).

5. Que se exceptúe del reparto de utilidades a una



que afecte exclusivamente a un trabajador, o número limitado de trabajadores, no puede dar nacimiento a un conflicto de huelga, porque falta un requisito fundamental: la acción colectiva, para la consecución de un fin común.

Por lo anterior, consideramos que solamente la omisión por parte del patrón, del cumplimiento de las obligaciones legales que a continuación señalaremos, generan o pueden dar nacimiento a un conflicto de huelga:

1. Que el cálculo global del reparto de utilidades, no se ajuste al porcentaje fijado por la Comisión (incisos a y b de la fracción IX del artículo 123 Constitucional y artículos 117, 118 y 120 de la Ley Federal del Trabajo).

2. Que no se entregue a los trabajadores, la declaración anual del impuesto sobre la renta, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (artículo 121, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).

3. Que no se pongan a disposición de los trabajadores, los anexos de la declaración de impuestos, dentro del término de treinta días a que se refiere la fracción I, del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Que el reparto de utilidades no se efectúe dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (artículo 122 de la Ley).

5. Que se exceptúe del reparto de utilidades a una

empresa no considerada dentro de los supuestos del artículo 126 de la Ley. Desde luego, el derecho de huelga deberá ser ejercitado por la mayoría de los trabajadores de la empresa, indebidamente considerada como exceptuada.

6. Cuando la empresa indebidamente haga compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. (Artículo 128 de la Ley).

A nuestro juicio las omisiones e incumplimiento de normas a que nos referimos anteriormente, son las únicas que pueden dar lugar al nacimiento de un conflicto de huelga, en los términos de la fracción V del artículo 450 de la Ley, siempre y cuando se reúnan los requisitos de fondo y forma que señalan las normas.

Por exclusión, las demás omisiones deberán impugnarse por el trabajador o número limitado de trabajadores, individualmente, ya que a ellos afecta en forma exclusiva, pero en manera alguna a la colectividad. (21).

---

(21).—Boletín del Instituto de la Participación de Utilidades y del Salario. Octubre de 1970.

Desde el punto de vista doctrinal la participación obrera en las utilidades de las empresas es considerada como una prestación complementaria del salario.

A continuación, para corroborar lo expuesto, pasaremos a tratar lo que se entiende por participación obrera en las utilidades de las empresas:

#### D).—CONCEPTO

Para la Oficina Internacional del Trabajo, la participación de utilidades es "el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal".

Para Bremauntz (22), la participación de las utilidades "es el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a sus prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que percibe el capitalista".

Para Bohmert es "un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual en relación con el producto

---

(22). Bremauntz. Citado por el Dr. Baltasar Cavazos Flores. *Máter et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*. Pág. 125.

neto de la empresa". (23).

Para el Consejo de Industrias con Participación de Utilidades en los Estados Unidos de Norteamérica, "es todo procedimiento en el cual un patrón paga a todos los empleados, además de un buen nivel de remuneración regular, sumas especiales corrientes o diferidas basadas no sólo en las realizaciones individuales o de grupo, sino en la prosperidad del negocio en conjunto". (24).

Georges Bry dice que la participación obrera en las utilidades "es una modalidad del contrato de trabajo, según la cual, recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de las utilidades de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción" (25).

Finalmente, Baltasar Cavazos afirma que "es la prestación obligatoria o voluntaria, que en adición al salario, corresponde al trabajador, independientemente de que se

---

(23). Bohmert. Citado por Francisco Lerdo de Tejada. Manual práctico de repartición de utilidades. Pág. 46.

(24). Citado por el Dr. Robert S. Hartman. La participación de utilidades en México. Manual de investigación. Pág. 25. Publicn. Coparmex. 1963.

(25). Citado por Reyes Ponce en Estudio sobre la participación legal de las utilidades de los trabajadores. Pág. 2.

encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba". (26).

Como se puede deducir, de las anteriores definiciones, existen dos sistemas principales de participación de utilidades: EL SISTEMA VOLUNTARIO Y EL SISTEMA LEGAL.

El sistema voluntario consiste en un acuerdo expreso o tácito, concertado en forma libre, cuyo objeto consiste en que los trabajadores reciban sumas en efectivo o diferidas fijadas de antemano, y que pueden variar según el éxito de la empresa.

Este sistema es adoptado por Estados Unidos de Norteamérica, Australia, parte de Europa y Asia.

El sistema legal consiste en que una ley de carácter general y obligatoria, establece un derecho para los trabajadores, a percibir un porcentaje o cantidad de las utilidades de las empresas.

Como norma jurídica, establece una relación de derecho entre el trabajador y el patrón: para el trabajador otorga un derecho a recibir una parte de los beneficios de la producción, y para el patrón crea la obligación de otorgarla.

La participación legal ha sido adoptada en Yugoslavia, España, países de América Latina y, desde luego, en México. (27).

---

(26). Cavazos Flores. *Máter et Magistra*. Pág. 127.

(27). Francisco Lerdo de Tejada. *Manual práctico de repartición de utilidades*. Págs. 47 y 48.

Sin duda, todo estudio debe tratarse de actualizar, con el fin de que éste sea más positivo, por lo que considero que aquellas definiciones que le asignan a la participación de utilidades el carácter de complemento del salario, la hacen nugatoria, ya que su naturaleza no es salario, pues corresponde a beneficios de la producción y no a remuneración a cambio de la actividad.

Por cuanto a nuestra legislación, ésta hace clara diferenciación, ya que define cuál es el salario, mismo que es y será siempre la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por otra parte, al referirse a la participación de utilidades, precisa que es el derecho del trabajador a participar en los beneficios de la producción.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **AUTORIDADES FACULTADAS PARA REALIZAR**

### **LA REVISION DEL PORCENTAJE**

## **A).—EN LA LEY ANTERIOR**

Por reformas a las fracciones VI y IX del inciso A, del artículo 123 Constitucional, se creó la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Debido a que esta Comisión tiene entre otras facultades, la de revisar el porcentaje de las utilidades, objeto de esta tesis, se torna, por tanto, indispensable hacer mención de ella tanto en su forma de integrarse, como la manera en que funciona.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se forma de acuerdo con la Ley de la siguiente manera:

Un presidente nombrado por el Presidente de la República; cinco representantes patronales y cinco representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, un director técnico y las demás personas que la Ley señala.

Con el objeto de precisar la manera en que opera dicha Comisión, pasaremos a continuación a transcribir los artículos 428-I a 428-Y, inclusive, de la Ley Federal del Trabajo, ya que son ellos los que reglamentan la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 428-I.—La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el por-



centaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

**Artículo 428-J.**—La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una dirección técnica.

**Artículo 428-K.**—El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados por el artículo 415.

**Artículo 415.**

I. Deberá ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de los derechos civiles.

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía.

III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos.

IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Artículo 428-L.**—El Presidente de la Comisión tiene las siguientes atribuciones y deberes:

I. Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional.

II. Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, por lo menos una vez al mes y vigilar el desarrollo del plan de trabajo.

**III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.**

**IV. Citar y presidir las sesiones del consejo de representantes.**

**V. Los demás que le confieran las leyes.**

**Artículo 428-M.—El Consejo de Representantes se integrará:**

**I. Con la representación del Gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.**

**II. Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores y los patronos no hacen la designación de sus representantes, la misma Secretaría, hará las designaciones correspondientes, que deberán recaer en trabajadores o patronos.**

**Artículo 428-N.—Los representantes asesores a que se refiere el artículo anterior, fracción I, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 418.**

**El artículo 418 determina:**

**I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de los derechos civiles.**

**II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía.**

**III.—No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.**

**Artículo 428-O.—Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 419.**

**El artículo 419 determina:**

**I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de los derechos civiles.**

**II. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.**

**Artículo 428-P.—El consejo de representantes tiene las siguientes atribuciones y deberes:**

**I. Determinar, dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.**

**II. Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios complementarios.**

**III. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes para el mejor cumplimiento de su función.**

**IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 428-S.**

V. Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y de patronos.

VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores.

VII. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.

VIII. Allogarse todos los demás elementos que juzgue necesarios y apropiados.

IX. Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

X. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 428-Q.—La Dirección Técnica se integrará:

I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría.

III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patronos. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría.

Artículo 428-R.—El Director, los Asesores Técnicos y

los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 423. Es aplicable a los Asesores Técnicos Auxiliares lo dispuesto en el artículo 422.

**Artículo 423:**

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de los derechos civiles.

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía.

III. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Artículo 422.**—La designación de Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere la fracción III del artículo 428-Q, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patronos que lo hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

**Artículo 428-S.**—La Dirección Técnica tiene las siguientes atribuciones y deberes:

I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que posteriormente se le encomienden.

II. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las par-

ticulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patronos.

IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios y apropiados.

V. Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patronos y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

VI. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 428-T.—El director técnico tiene las siguientes atribuciones y deberes:

I. Coordinar los trabajos de los Asesores.

II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios.

III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes.

IV. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 428-U.—En el funcionamiento de la Comisión se observarán las normas siguientes:

1. 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 señaladas en el artículo 428-P fracciones III a VIII.

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

Artículo 100-H.—Para determinar el porcentaje, la Comisión Nacional 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.

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.

Los siguientes artículos se referirán a la manera y procedimientos en que se lleva a cabo LA REVISION DEL PORCENTAJE DE LAS UTILIDADES, materia de la presente tesis, es por ello que se expresarán algunos comentarios respecto de dichos artículos, para determinar o criticar el carácter de lo que disponen cada uno de ellos.

Artículo 428-V.—Para la revisión del porcentaje, 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 cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados o de los patronos que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

II. La solicitud contendrá una 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 treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patronos para la elección de sus representantes.

COMENTARIO: El porcentaje fijado por la Comisión Nacional, se podrá revisar únicamente a petición de los



trabajadores y de los patronos. Esto se debe a que la exposición de motivos de la Iniciativa de Ley que envió el Presidente de la República, en el año de 1962, excluye a la representación gubernamental para poder solicitar la revisión de ese porcentaje, indicando que si se aceptara que el Gobierno Federal provocara la revisión a que estamos refiriéndonos, la convocatoria contendría, en cierto modo, la opinión del sector gubernamental.

Los patronos y los trabajadores tendrán derecho a solicitar esa revisión siempre y cuando constituyan mayoría dentro de su clase, la cual se encargará de verificar la Secretaría del Trabajo. (1).

**Artículo 428-W.**—En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes:

I. El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá.

II. Las atribuciones y deberes del Presidente del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.

**COMENTARIO:** Ya sea que la petición hecha tanto por trabajadores o patronos haya sido aceptada o de-

-----

(1). Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. 3a. Edición. Porrúa.

sechada, el sector que la formule no tendrá derecho a pedir otra revisión sino hasta que transcurran diez años, como lo indica el artículo que a continuación se menciona.

Artículo 428-X.—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.

COMENTARIO: Sólo se justifica el lapso de diez años para solicitar nueva revisión, debido a que los trabajadores están en posibilidad de revisar cada dos años sus contratos colectivos de trabajo en los cuales pueden obtener un mejoramiento del porcentaje mínimo fijado por la Comisión Nacional y conseguir de esta manera aumento en su participación de utilidades. (2).

Artículo 428-Y.—En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas contenidas en el artículo 428-H.

Artículo 428-H:

1. Para que puedan sesionar las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, será necesario que concurren, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros.

---

(2). Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba B. Anterior Ley Federal del Trabajo. 58a. Edición. Editorial Porrúa, S. A.

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patronos deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes; si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas.

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, el Presidente de la Comisión tendrá voto de calidad.

IV. De cada sesión se levantará un acta, que suscribirán el Presidente y el Secretario.

V. Los términos señalados en este capítulo se entenderán de días naturales.

### **B).—EN LA LEY VIGENTE**

Tomando en cuenta los artículos que expresamos, respecto a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y con el objeto de no incurrir en repeticiones innecesarias, trataremos a continuación únicamente los artículos referentes a la revisión del porcentaje de las utilidades en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

Artículo 587.—Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá:

I. Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e in-

vestigaciones que lo justifiquen; y

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

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

d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

**COMENTARIO:** El porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no es revisable por la Comisión, sino diez años después del 13 de diciembre de 1963 en que lo señaló; por lo que hasta el 13 de diciembre de 1973 no podrán formularse solicitudes de revisión, en concordancia con el artículo 7o.

transitorio. (3).

**Artículo 588.**—En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes:

1. El consejo de representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá; y

II. Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.

**Artículo 589.**—Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o 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 la solicitud.

**Artículo 590.**—En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas contenidas en el artículo 574.

El artículo 574 determina que para que puedan sesionar las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, será necesario que concurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus

---

(3). Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. 1a. Edición. Editorial Porrúa, S. A.

miembros, por lo menos;

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes; si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas;

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión; y

IV. De cada sesión se levantará un acta, que suscribirán el Presidente y el Secretario.

### **C).—CONCLUSION**

Como se puede ver, tanto en la anterior como en la Nueva Ley Federal del Trabajo, la única autoridad facultada para efectuar la revisión del porcentaje de las utilidades, es la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Justificando tal aseveración los artículos 428-I de la Ley anterior y el 575 de la Nueva Ley, al disponer: "La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y PARA PROCEDER A SU REVISION, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo".

Por tanto, ni trabajadores ni patronos tienen capacidad para efectuar la revisión, siendo exclusividad para realizarla, de la Comisión Nacional, ya que ella está capacitada técnicamente para efectuar los complicados estudios e investigaciones que se requieren para fijar, de acuerdo al interés nacional, el nuevo porcentaje de utilidades que deba ser repartido entre los trabajadores.

La única facultad que tienen tanto trabajadores y patronos respecto de la revisión, es el de solicitarla ante la Comisión Nacional. Introduciendo nuestra Nueva Ley la facultad discrecional del Secretario del Trabajo y Previsión Social para convocar a la Comisión, aun cuando no exista solicitud de los trabajadores o de los patronos, dejando subsistente el derecho de éstos para solicitar la reunión de la Comisión.

De tal manera que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando considere necesario y existan estudios e investigaciones que lo justifiquen, pedirá a la Comisión Nacional una nueva revisión, con el fin de mejorar los ingresos de los trabajadores y conseguir periódicamente la armonía de los intereses entre el capital y el trabajo.

## **CAPITULO TERCERO**

### **OBJETO DE LA REVISION**



El objeto que impulsa a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, a efectuar la revisión del porcentaje de las utilidades, es el de ajustar la realidad al derecho, a través de estudios e investigaciones justificadas, tomando como punto de partida las condiciones del desarrollo industrial, de la economía nacional y la justa aspiración de los trabajadores al pugnar por una paga íntegra de la fuerza de su trabajo, ya que de esta fuerza se han derivado las máximas utilidades para las empresas.

Hoy en día es necesario renovar los sistemas económicos.

La revisión del porcentaje da al factor humano la importancia que merece, por lo que en la empresa moderna, los salarios altos y la participación de las utilidades son factores obvios.

Por tanto el obrero y el patrón deben estar de acuerdo de que son socios económicos en la alta productividad, en los elevados salarios y la correcta distribución de la riqueza. Surge ésta de la limitación de las ganancias de los patrones y del esfuerzo de los trabajadores.

El trabajo visto intrínsecamente no es una mercancía que puede comprarse y venderse por un precio. El trabajador pone su trabajo al servicio de la empresa y como contraprestación debe participar del éxito económico de la empresa; esto es de las utilidades, que es el

**fin de toda empresa lucrativa.**

**El trabajo no puede desaparecer; la empresa tampoco. El pago de la prestación de servicios y la distribución de la riqueza creada deben ser equitativas. (1).**

**Es por tanto, el método de revisión el mejor recurso en favor del trabajador para lograr un mayor porcentaje en las utilidades, y obtener así un mayor pago de la fuerza de su trabajo.**

**En nuestra actual estructura capitalista, según hemos visto, un gran porcentaje de utilidades queda en manos del empresario quien los reinvierte para intensificar su actividad productiva. Como el porcentaje de utilidades que se distribuye en forma de salarios es insignificante en comparación con los beneficios del empresario y sus reinversiones, es natural que el consumo quede muy por atrás. . . En la razonable revisión del porcentaje de las utilidades está el secreto de esta estabilidad para unos y otros. La excesiva ganancia de los patronos ha sido obtenida, por desgracia, del trabajo humano; de la compra de la fuerza de trabajo se han derivado las máximas utilidades; por tanto, es lógica y procedente la revisión del porcentaje de ellas para lograr en forma equitativa los beneficios del empresario y los salarios de los trabajadores, pues de esa desigual distribución se han**

---

**(1). Hartman S. Robert. La ciencia del valor, Págs. 137 y sigs. Imprenta Universitaria.**

derivado los periodos caóticos en que se ha venido debatiendo la actual estructura capitalista.

La implantación de una nueva participación de utilidades, mediante la revisión, permite al obrero percibir la mayor parte posible del producto íntegro de su trabajo, sin exponer al fracaso a las empresas, toda vez que dicha reestructuración a su salario estará regida por los mayores o menores beneficios que obtenga el capitalista. (2).

La revisión determina que el porcentaje no es invariable sino susceptible de aumento o disminución, de acuerdo con los planteamientos del capital y el trabajo, de las investigaciones y estudios que lleve a cabo la Comisión Nacional y de la experiencia que vaya acumulando a través de la operatividad del sistema.

La revisión se hará cuando existan condiciones económicas importantes que la justifiquen, dice el artículo 126 infine. Este precepto parece aludir a una revisión de oficio. El artículo 581, fracción IX, también insiste sobre esa forma.

En cambio los artículos 587 y 589 instituyen un procedimiento que se sigue a instancia de parte. Las mayorías, el 51 % de los trabajadores sindicalizados o de los patrones que tengan a su servicio esa mayoría, pueden plantear, debidamente fundada, la revisión del porcen-

---

(2). Francisco Zamora. Citado por Bremauntz. La Participación y el Salario en México. Págs. 52 y 53.

taje a la Secretaría del Trabajo. Integrada la Comisión Nacional procederá a hacer un estudio de la solicitud y de sus fundamentos; si los encuentra viables iniciará los procedimientos para la revisión, si la rechaza, se disuelve después de comunicar su decisión a la Secretaría del Trabajo.

Los trabajadores y patronos no podrán presentar nueva solicitud sino después de DIEZ AÑOS.

Compaginando las disposiciones de la ley, se concluye:

I. Podrá plantearse la revisión de ese porcentaje en cualquier momento.

II. La decisión que pronuncie la Comisión, manteniendo el porcentaje o modificándolo, estará vigente durante diez años y sólo variará siempre que planteada la revisión así lo acuerde la Comisión Nacional.

La resolución de la Comisión Nacional es una demostración inmejorable del significado que ha adquirido la idea de justicia social.

La revisión del porcentaje de las utilidades implica un derecho que tienen los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes; produciendo entusiasmo entre ellos, ya que no es justo ser, única y exclusivamente, factor de enriquecimiento, sino participante de la riqueza que se crea.

La revisión del porcentaje de las utilidades, hoy reafirma y refrenda su postura y su adhesión a los princi-

**pios revolucionarios y con ella mañana se seguirá luchando con más bríos y como las circunstancias lo demanden, hasta obtener el anhelo de todos: QUE EN MEXICO IMPERE UNA AUTENTICA JUSTICIA SOCIAL.**

Tomando en cuenta que el Derecho, en su aspiración máxima y sublime, no pretende otra cosa más que la realización de la justicia, trataremos de determinar qué es lo que se entiende por justicia social.

Los autores se encuentran divididos en cuanto a admitir si la justicia social es una especie sui generis de justicia o no. Para aquellos que opinan que la justicia social debe considerarse como una cuarta especie, la clasificación correcta sería: justicia general y justicia particular, subdividiéndose ésta en distributiva, conmutativa y justicia social. (3).

Esto obedece a la estructura de los Estados contemporáneos que con el desarrollo del capitalismo, se encuentran escindidos en dos clases notoriamente diferenciadas: Los poseedores y los desposeídos.

Entonces, la justicia social, sería aquella que tenga como fin principal dotar a los desposeídos de medios adecuados de trabajo para lograr la satisfacción de todas sus necesidades. Esto es, la justicia social es fundamentalmente proteccionista de los pobres y la justicia gene-

---

(3). Preciado Hernández Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. Pág. 226.

ral, ni la particular en sus dos subclasificaciones persiguen esta finalidad.

La justicia general tiene como campo de acción los sujetos todos integrantes de la comunidad; sujeto activo lo que es la comunidad misma, sujeto pasivo los miembros de la propia comunidad; el objeto material lo constituyen los bienes de los particulares y el objeto formal, el bien común.

Por su parte en la justicia particular o individual, en su aplicación, encontramos los siguientes elementos de relación en su especie de justicia distributiva: sujeto activo, cada uno de los miembros que forman el grupo; sujeto pasivo, la comunidad; objeto material es el bien común distribuable; y el objeto formal, es el derecho que tienen los particulares a participar en el bien común.

La justicia conmutativa tiene los siguientes elementos: sujeto activo, lo constituye la persona que se encuentra colocada en el mismo plano de igualdad que otro sujeto, con el que va a conmutar y que representa al sujeto pasivo; el objeto material es el bien, materia del cambio; y el objeto formal, el derecho de los particulares a exigir reciprocidad.

Por último, en la JUSTICIA SOCIAL encontramos: como sujeto activo a la clase indigente; como sujeto pasivo a los poseedores de los medios de trabajo; el objeto material lo constituyen los bienes superfluos de los poseedores y que pueden transformarse en medios de tra-

bajo para los desposeídos; y el objeto formal, el derecho de estos últimos de exigir de los primeros estos medios de trabajo.

En esta forma demuestran los partidarios de esta teoría, la necesidad de considerar a la justicia social como una cuarta especie; además, porque en las otras operan relaciones de subordinación del individuo al grupo o viceversa, o de coordinación de los individuos entre sí; pero no se refieren a las relaciones de los grupos intermedios que en todo conglomerado social existen: la familia, el municipio, las asociaciones profesionales o de trabajo, etc., entonces, las relaciones humanas no solamente se reducen a las que existen entre los individuos y el Estado, y entre los particulares entre sí, sino que también existen relaciones entre estos diferentes grupos sociales, así como en el orden internacional, las relaciones interestatales. Precisamente a las relaciones existentes entre los diversos grupos es a la que se refiere la JUSTICIA SOCIAL.

Sintetizando, podemos decir que LA JUSTICIA SOCIAL CONSISTE EN LA DIGNIFICACION DEL SER HUMANO Y EN EL MEJORAMIENTO INTEGRAL DE SUS CONDICIONES GENERALES DE VIDA.

Después de haber esbozado someramente lo que se entiende por justicia social, se antoja necesario hacer la siguiente pregunta: ¿qué relación tiene todo esto con la revisión del porcentaje de las utilidades?

Trataremos de contestar dicha pregunta. Es induda-

ble que a la revisión es necesaria entenderla como un requerimiento de justicia social, es decir, como una exigencia aplicada al mundo de las relaciones económicas. Adviértase que esas relaciones económicas no pueden ser única, estricta y exclusivamente económicas, porque siempre serán, en todo caso y fundamentalmente, relaciones humanas, es decir, relaciones entre seres humanos o, lo que es lo mismo, relaciones entre personas individuales con dignidad ética.

Sin duda, como se ha expuesto, la revisión para fijar una nueva participación en los beneficios, responde a una directriz de justicia social en materia económica, hasta el grado de conectar esa institución con la dignidad de la persona humana.

A continuación se tratará de determinar las ventajas y desventajas, que resultan de llevar a efecto la revisión del porcentaje de las utilidades.

#### a) VENTAJAS.

- 1.—Es un derecho constitucional.
- 2.—Conduce a una mayor cooperación entre el capital y el trabajo.
- 3.—El trabajador participa con mayor interés en la vida de la empresa.
- 4.—El trabajador observa la marcha del negocio con más interés, pues su prosperidad le interesa.
- 5.—Aumenta el rendimiento del trabajo.
- 6.—Aumenta la calidad y la productividad.
- 7.—Se enriquece la economía obrero-patronal.
- 8.—Se reducen las huelgas.



9.—Estabiliza el personal y crea la paz social.

10.—Su base y fin es la justicia social.

b) DESVENTAJAS.

El artículo 575, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al facultar únicamente a la Comisión Nacional para efectuar la revisión y en consecuencia fijar el nuevo porcentaje correspondiente, cae en el error que viene adoleciendo desde que se reglamentó, de estar imposibilitada para conocer la realidad particular y propia de cada región, estado o municipio. Por otra parte, existiendo esta Comisión Nacional con un carácter centralista, la acumulación de trabajo produce la imposibilidad de resolver en forma expedita las convocatorias de revisión expedidas tanto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como de trabajadores y patronos.

Con base en la obra del señor Vicente Fernández Bravo (4), encontramos datos que sin duda nos servirán para afirmar que no es correcto que una simple Comisión Nacional sea la que dicte el monto participable en forma general, sin tomar en cuenta los diferentes estudios económicos regionales.

Así tenemos por ejemplo que la región Golfo Istmico es privilegiada en todos aspectos, en ella la utilidad es elevada y por lo tanto un 25 o un 30% no es perjudicial, pero este porcentaje sí lo es en el mismo tipo de indus-

---

(4) Vicente Fernández Bravo. México y su desarrollo. Pág. 22.

tria o empresa en la Región Altiplano donde su tasa de desarrollo es muy pobre, formada por los estados de Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Chihuahua y la mitad del estado de Coahuila, respecto de la industria textil por ejemplo.

Por tanto, considero, como se señalaba en 1917, de necesaria importancia la creación de COMISIONES REGIONALES, que hoy debían funcionar como auxiliares de la Comisión Nacional.

**CAPITULO CUARTO**  
**BENEFICIOS DE LA REVISION**

La revisión del porcentaje de las utilidades tiene el gran mérito de aplicar la ley en términos que satisfacen el interés social, que resguardan los legítimos intereses del capital y que favorecen, en forma muy importante, los intereses de la clase trabajadora.

La revisión de la participación de utilidades resulta de suma importancia, para expresar a dicha participación en sus justos términos, y no desear que en un momento dado se repartan utilidades cuando en realidad no las hay, y cuando pueden causar un daño que sea mayor que los beneficios que de ellos son esperados. Es por esto que en el presente capítulo trataremos de mencionar algunos de los beneficios que pueda aportar la revisión en cuanto a la empresa y en cuanto al trabajador.

### **A).—EN RELACION A LA EMPRESA**

La palabra empresa sugiere la idea de empeño en conseguir un fin. En el ámbito de las actividades, se le define como la persona o personas a quienes unen intereses comunes, persiguen un solo propósito y realizan negocios con terceros. Esta noción entraña la de una organización ordenada a la consecución de un fin económico para cuyo logro se afectan los medios del capital y de trabajo.

Lo que constituye la esencia de las empresas es que se empeñan en un propósito, que tienen capacidad de lograrlo y que a ese fin destinan una suma de recursos.

En el ámbito de la legislación laboral, por vez primera se define el concepto de empresa; diciendo nuestra Nueva Ley al respecto, en su artículo 16, que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

La empresa puede definirse como la organización de los factores productivos, del capital y el trabajo, para la producción de bienes o servicios. Las utilidades, a su vez, no son sino la diferencia entre el valor de los bienes o servicios producidos y el costo de los factores que intervienen en su producción. El costo del trabajo está determinado por los salarios pagados y el del capital por el precio o el interés a que el dinero puede obtenerse en el mercado. Sólo las cantidades que resten después de cubrir estos costos pueden considerarse como utilidades propiamente dichas y susceptibles de distribuirse entre los factores productivos.

Es importante la revisión del porcentaje de las utilidades para las empresas, en virtud de que es necesario que el porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minucioso de sus condiciones generales, de su economía imperante, tomando en cuenta que el capital tiene derecho a un interés razonable, que una parte de las utilidades debe reinvertirse y considerando todos esos elementos en relación con la necesidad de fo-

mentar el desarrollo industrial.

Es un espejismo el pensar que una empresa como organización total, cuyo capital va decayendo, pueda contribuir a incrementar la producción y mejorar las condiciones de sus trabajadores.

Es necesario que la empresa tenga un financiamiento y un manejo adecuados para que contribuya a un incremento de producción y pueda, teniendo una base más sólida en su economía, tener, en años posteriores, mayores utilidades que puedan distribuirse en beneficio de los trabajadores.

La revisión del reparto de utilidades en cuanto a la empresa se puede tomar como un respeto al derecho de las empresas para obtener una utilidad proporcional al capital invertido, ya que si los trabajadores tienen derecho a que, por medio de la revisión de dichas utilidades, se mejore su nivel de vida, ese derecho se encuentra subordinado a que las empresas obtengan una utilidad, porque si se obligara a los patronos a trabajar con pérdidas, se les impondría, en realidad, la obligación de hacer donaciones en favor de los obreros; una empresa que no tiene utilidad o que percibe utilidades que no corresponden al capital invertido, no puede ser obligada a mejorar las condiciones de los obreros porque entonces la justicia distributiva que impartiera el Estado no responderá a la equidad, al no asignar al capital la parte que le toca, consistente en una utilidad proporcionada a su monto.

Lo expuesto significa que el principio de la capacidad económica de las empresas se traduce en el respeto a una utilidad de las negociaciones proporcionada a su capital y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros, mejoramiento éste que habrá de obtenerse justamente con la utilidad restante.

La utilidad restante es la utilidad propiamente dicha que corresponde a la labor del empresario; a una adecuada organización de la empresa; al riesgo corrido; a una eficaz administración; a condiciones favorables de los mercados y al esfuerzo conjunto de quienes intervienen en la producción. Esta es propiamente la utilidad sujeta a distribución entre los factores productivos. (1).

### **B).—EN RELACION AL TRABAJADOR**

El concepto trabajador es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, o bien proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.

Trabajador, como sujeto del derecho del trabajo, puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, pues, y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos, los dos sexos

---

(1). Memoria de la primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. Vol. I. Págs. 315 y sigs.

se encuentran equiparados en la ley; en este sentido, como igual protección a los dos sexos, debe entenderse el artículo tercero de la ley.

La doctrina identifica al trabajador de diversa manera; así tenemos que Ernesto Krotoschin (2), dice: "Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente". Y agrega: "es trabajador dependiente quien personalmente presta trabajo a otro, llamado patrón, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad, las condiciones en que preste el servicio. . ."  
' . . . Pero el servicio se debe prestar en forma dependiente, es decir, jurídicamente el trabajador o prestador del servicio estará sujeto a las órdenes del patrón o empresario. . ."

Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija, dicen: "trabajadores son las personas que libremente y en virtud de un contrato, prestan a otra con carácter profesional, servicios a cambio de un salario o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena". (3).

---

(2). Krotoschin Ernesto. Citado por Alfredo Sánchez Alvarado. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Pág. 291.

(3). Citados por Sánchez Alvarado. Instituciones de Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo I. Vol. I. Pág. 291.



A. Ruprecht afirma: "Por trabajador debe entenderse a quien coopera en la producción de fines económicos, de algún modo interesante al bien social".

W. Kaskel y H. Dersch argumentan: "Es trabajador quien se halla en una relación de trabajo dependiente de carácter privado voluntariamente contraída con otra persona". (4).

El artículo 8o. de nuestra Nueva Ley nos dice que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Lo que determina que las personas morales o jurídicas son incapaces dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo, y por tanto no se les puede aplicar reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc. etc.

Una vez establecido que trabajador puede únicamente ser una persona física, es necesario determinar cuando adquiere ese carácter, esto es, cuando y mediante qué requisitos, deviene trabajador una persona. Sobre el particular, se pueden determinar dos criterios, uno que hace referencia a la idea de clase social y según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora y otro que atiende a la prestación de un servicio personal subordinado.

---

(4). Citados por Sánchez Alvarado. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Pág. 292.

El primero de los criterios ha sido lentamente desechado: El concepto clase social, es de naturaleza político-económica y no jurídica y no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador. Además, no se comprende por qué es preciso que, previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo, se coloque a la persona dentro de una clase social, siendo así que la realidad será inversa, esto es, la existencia de una relación de trabajo determinará que el trabajador, desde el punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción, quede incluido en la clase trabajadora; y esto solamente desde un punto de vista objetivo, ya que es posible que el trabajador, subjetivamente, sea contrario a las tendencias políticas de la clase trabajadora y se sienta más ligado al grupo de los empresarios. (5).

El segundo criterio es el adoptado por la ley, que en el artículo 8o. define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; quiere decir que LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO, es la que sirve para determinar el concepto de trabajador.

La revisión del porcentaje de las utilidades resulta benéfica para los trabajadores, en cuanto a que por medio de ella se trata de mejorar el nivel de vida de los

---

(5). Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 5a. Edición. Págs. 418 y sigs.

mismos y de hacerlos partícipes en forma justa de los beneficios de las empresas; ya que como es sabido, los trabajadores no pueden intervenir en la administración y dirección de las mismas.

Mientras no se permita a la clase obrera participar en la vida administrativa de las empresas, no se puede llegar a un "quantum" en la participación que sea justo; es por ello que el diputado Antonio Vargas McDonald (6), considera que es necesario buscar los medios adecuados para lograr un avance que procure el juntamiento, en la administración de las empresas, de las dos fuerzas que producen, de las dos fuerzas que se anudan mediante un contrato para realizar la función económica.

Para llegar a este punto hace falta todavía educación económica y confianza recíproca en ambos factores de la producción.

Pero es muy importante que se piense que algún día habrá bastante educación económica de los patronos y de los trabajadores y suficiente confianza recíproca para llegar a establecer los consejos técnicos obreros en las fábricas, aquellos consejos técnicos que permitan al obrero coadyuvar con el patrono para que no disminuyan las utilidades, manteniendo una productividad conveniente; aquellos consejos que aporten el punto de vista del bra-

---

(6). Citado por Alberto Trueba Urbina en su Nuevo Artículo 123. Pág. 112 y sigs.

zo que crea a la iniciativa de la cabeza que conduce, para llevar adelante a una empresa común.

Para que la participación de las utilidades sea justa es necesario que estos consejos técnicos cuenten con el consentimiento de las empresas, para que se le permita al trabajador participar, de alguna manera, cuando menos en la vigilancia de la administración.

De otra suerte, el trabajador quedará sin armas técnicas para acudir ante la Secretaría de Hacienda, a la hora en que esté inconforme con una declaración de utilidades gravables de la empresa a la cual sirva y de cuyas utilidades participe, pues se hace depender la participación obrera en la ganancia, de las utilidades gravables que el patrón declare, y todos sabemos que la empresa particular no siempre es verídica al declarar fiscalmente.

Entonces, el derecho de oponerse, el derecho de criticar la declaración patronal, quedaría sin fundamento, y los trabajadores tienen que fundar su inconformidad en un conocimiento técnico contable de los negocios de la empresa; no pueden ir, simplemente, a decir que les parece que el patrono declaró pocas ganancias; deben de poseer los elementos de juicio necesario y esto es imposible, si carecen de acceso a la contabilidad y a las operaciones de la empresa.

Como se puede apreciar, todo esto es digno de tomarse en cuenta, empero ello implicaría una reforma

**constitucional, toda vez que la Constitución no permite al trabajador inmiscuirse en la administración de la empresa.**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.**—La realidad histórica determina que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, sea practicada en forma irregular en casi todos los países del mundo, aun cuando se le da el carácter de obligatoria.

**SEGUNDA.**—De acuerdo con nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo, siempre que las empresas obtengan utilidades, los trabajadores tendrán derecho a participar de ellas.

**TERCERA.**—El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas nace cuando aquellas se generan.

**CUARTA.**—La huelga constituye un medio idóneo para exigir el cumplimiento de la participación obrera en las utilidades de las empresas y aun para lograr un aumento sobre el porcentaje fijado por la Comisión Nacional.

**QUINTA.**—En la participación de utilidades se pueden observar dos sistemas; el sistema voluntario y el sistema legal u obligatorio. En el voluntario los trabajadores reciben por medio de un acuerdo tácito o expreso con las empresas, sumas en efectivo o diferidas fijadas de antemano, que pueden variar según el éxito de la empresa. En el sistema legal, una ley de carácter obligatorio establece que los trabajadores tienen derecho a percibir un porcentaje o cantidad de las utilidades de las empresas.

**SEXTA.**—Al introducir nuestra Nueva Ley, la facultad discrecional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para pedir a la Comisión Nacional una nueva revisión del porcentaje de las utilidades, aun cuando no exista solicitud de trabajadores o patronos, impulsa al derecho del trabajo a regular en forma armónica y justa las relaciones entre el capital y el trabajo.

**SEPTIMA.**—Tomando en cuenta las necesidades económicas, jurídicas y sociales de nuestro país, considero que el término de diez años para pedir nueva revisión que señala el artículo 589 de nuestra Ley del Trabajo, debe de reducirse.

**OCTAVA.**—La revisión de la participación de las utilidades influye en el derecho del trabajo para que dicha participación cumpla con una más clara función social.

**NOVENA.**—Considero que el artículo 575 de nuestra Ley Federal del Trabajo al facultar únicamente a la Comisión Nacional para efectuar la revisión del porcentaje de las utilidades, limita la fijación de una participación justa en las distintas regiones de nuestro país, tomando en cuenta que estas regiones tienen sus necesidades propias y particulares en materia económica; por lo que sería de suma importancia la creación de comisiones regionales que sirvieran de auxiliares de la citada Comisión Nacional.



**DECIMA.**—La revisión del porcentaje de las utilidades implica protección a los legítimos intereses del capital y, asimismo, favorece y protege los intereses de la clase obrera. A la empresa la protege en el sentido de que si ésta no obtiene utilidad o utilidades que no correspondan al capital invertido, no puede ser obligada a mejorar las condiciones de los obreros. En cuanto al trabajador, la revisión representa un derecho dirigido a la obtención de un mayor pago de la fuerza de su trabajo e implica una protección contra las medidas directas o indirectas que pueda poner en práctica el patrón para impedir que aquel perciba una justa participación en las utilidades de las empresas.

## BIBLIOGRAFIA

**BREMAUNTZ**

**La participación y  
el salario en México.**

**CESAR ALONSO JULIO**

**La participación de los trabajadores  
en las ganancias de las empresas.  
Editorial Bibliográfica Omeba.**

**CAVAZOS FLORES BALTASAR**

**Máter et Magistra y la Evolución  
del Derecho del Trabajo.  
Bibliográfica Omeba.**

**CANABELLAS GUILLERMO**

**Diccionario de Derecho Usual.  
Buenos Aires, Argentina.**

**DE LA CUEVA MARIO**

**Derecho Mexicano del Trabajo.  
3a. Edición. Tomo I.**

**ESTRELLA CAMPOS JUAN**

**Apuntes de Derecho del Trabajo.  
UNAM. 1970.**

**FERNANDEZ BRAVO VICENTE**

**México y su desarrollo.**

**GUERRERO EUQUERIO**

**Manual de Derecho del Trabajo.  
3a. Edición Porrúa.**

**HARTMAN S. ROBERT**  
La Ciencia del Valor.  
Imprenta Universitaria.

**LERDO DE TEJADA FRANCISCO**  
Manual Práctico de Repartición  
de Utilidades.

**PRECIADO HERNANDEZ RAFAEL**  
Lecciones de Filosofía del Derecho.

**SANCHEZ ALVARADO ALFREDO**  
Instituciones de Derecho Mexicano  
del Trabajo.

**TRUEBA URBINA ALBERTO**  
Nuevo artículo 123.

**BOLETIN DEL INSTITUTO DE LA  
PARTICIPACION DE UTILIDADES  
Y EL SALARIO**  
Octubre de 1970.

**LA PARTICIPACION DE UTILIDADES  
EN MEXICO. MANUAL DE INVESTIGACION**  
Publicación Coparmex 1963.

**MEMORIA DE LA PRIMERA COMISION NACIONAL  
PARA EL REPARTO DE UTILIDADES. Vol. I.**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
REFORMADA Y ADICIONADA.  
58a. Edición Porrúa.**

**NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
1a. Edición 1970. EDITORIAL Porrúa.**