

811
2ej.



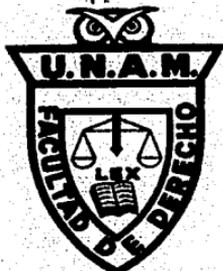
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN
LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS"

T E S I S
Que para obtener el Titulo de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

MARTHA PATRICIA URIBE ALCALA



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

México, D. F.

1989

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

**"ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PARTICIPACION
DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES
DE LAS EMPRESAS"**

INTRODUCCION

CAPITULO I

I.-	LA EVOLUCION HISTORICA DE LAS UTILIDADES EN LAS EMPRESAS	1
	A. Antecedentes Históricos.	1
	1.- Aparición de la figura jurídica de la participación de las utilidades en el mundo	1
	a) Francia y su gran aportación.	3
	b) Desarrollo en Alemania.	8
	2.- El momento histórico en donde nacen las utilidades para el Derecho Mexicano del Trabajo	12
	a) Congreso Constituyente de 1856-1857	12
	b) Antecedentes de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917.	17
	c) Declaración de los Derechos Sociales de -- 1917.	21
	d) Reforma constitucional de 1962, antecedentes, su reglamentación y sus consecuencias. 30	
	e) Ley de 1970 y las reformas que presentó	37

CAPITULO II

II.	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS	41
	A. Aspectos jurídico-laborales.	41
	1.- Bases jurídicas.	41

a) ¿Qué son las utilidades?	43
b) Participación de utilidades. Definición . .	48
c) Características	54
d) Objetivos	58
2.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas	60
a) Su integración y funcionamiento	60
b) Resoluciones de la Comisión Nacional. . . .	64

CAPITULO III

III.- NORMAS QUE PROTEGEN Y REGULAN LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES.	71
A. Disposiciones Legales.	71
1.- Normas reglamentarias.	71
a) La protección del derecho al reparto de utilidades	73
b) Empresas obligadas a repartir utilidades y sus excepciones	77
c) Quiénes gozan de este derecho	83
d) Plazos en que debe efectuarse el reparto. .	88
e) Comisión Mixta de Participación de Utilidades	90

CAPITULO IV

IV.- ACCIONES CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR PARA EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL REPARTO DE UTILIDADES.	96
A. Defensa del Reparto de Utilidades.	96
1.- Disposiciones de seguridad	96

a) El derecho de los trabajadores a verificar el reparto de utilidades	98
b) Derecho a formular objeciones a la declaración anual de la empresa	104
c) La intervención de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público	109
d) Plazo para efectuar el reparto adicional .	116
e) La Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores.	118
2.- Alternativas para exigir el reparto de utilidades.	121
a) Intervención sindical	121
b) La Inspección del Trabajo	125
c) El ejercicio del derecho de huelga y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	128
 CONCLUSIONES	 134
 BIBLIOGRAFIA.	 137

INTRODUCCION

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, es uno de los elementos que colabora para solucionar el problema de la distribución de la riqueza, toda vez que se encarga de que el beneficio o utilidad final que generan las empresas, no quede en manos de unas cuantas personas, sino que se distribuya entre los factores que contribuyeron realmente a su generación.

Considerando que el tema de participación de utilidades a los trabajadores, se reviste de un amplio contenido, hemos seleccionado para la elaboración del presente trabajo, el tema "Acciones para el cumplimiento de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", en razón de que la Ley Federal del Trabajo, presenta una gran discrepancia en cuanto a esto se refiere, no contemplando en un mismo capítulo las alternativas con que cuentan los trabajadores para exigir el cumplimiento al reparto de utilidades, lo que naturalmente ocasiona mayor desorientación para los trabajadores, que en la mayoría de las veces, no alcanzan a comprender sus derechos, siendo objeto de abusos interminables por parte del patrón.

El presente trabajo se integra con cuatro capítulos, en el primero de ellos, tratamos de exponer en la forma más sencilla que nos fue posible, los antecedentes históricos más sobresalientes que se suscitaron en torno al tema que nos ocupa, tanto en algunos países extranjeros como en México, del cual, tenemos la satisfacción de contar, que fue el primer país a nivel mundial, que consagró las garantías en beneficio de los trabajadores en la Constitución Política de la Nación.

En el segundo capítulo, tratamos sobre las generalidades de la figura del reparto de utilidades, es decir, su concepto, características, objetivos, obligaciones y las Resoluciones que ha emitido desde su creación la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, todo ello, nos servirá de base jurídica para llegar a comprender como se integra la participación de utilidades dentro de nuestro sistema legal.

Dentro del tercer capítulo, se contemplan aspectos de protección y regulación hacia el derecho de participar en las utilidades de las empresas y se analiza en forma especial, la protección real que los preceptos legales ofrecen a los trabajadores frente al reparto de beneficios.

Finalmente, en el cuarto y último capítulo exponemos aspectos relativos a las objeciones que pueden formular los trabajadores a la declaración anual del Impuesto sobre la Renta que presenta el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Así mismo, señalamos una a una, las acciones con que cuentan los trabajadores para el cumplimiento del reparto de las utilidades, en los casos en que el patrón se niegue a efectuar el pago correspondiente o no se apegue a las disposiciones que establece la ley.

I. LA EVOLUCION HISTORICA DE LAS UTILIDADES EN LAS EMPRESAS

A. Antecedentes Históricos

- 1.- Aparición de la figura jurídica de la participación de las utilidades en el mundo**

El Derecho Mexicano del Trabajo, implica desde sus orígenes una lucha constante que, básicamente surge motivada por el sistema económico burgués, años atrás, en la época de la esclavitud no se pensó en la idea del Derecho del Trabajo, simplemente porque chocaba con el concepto mismo de esclavitud, toda vez que el esclavo era considerado como un objeto y por lo tanto no podía ser titular de derechos. Posteriormente, dentro de la Edad Media, tampoco se habla del Derecho del Trabajo, dado que los siervos de la gleba, a quienes se les puede considerar como un instrumento de trabajo entre la esclavitud y el hombre libre, a pesar de que gozaban de algunos derechos eran tan dependientes de la tierra que cultivaban que, inclusive, llegaban a ser vendidos junto con ella y no podían dejar de pagar tributo al señor.

En el período monárquico, pese a que comienza el nacimiento de una gran industria y se reglamentan los gremios de oficios, no tiene ninguna relevancia para la materia de trabajo, en virtud de que su autonomía se encontraba usurpada por la intromisión del Estado en las cuestiones laborales.

Es hasta la Edad Moderna, que dominada por el sistema capitalista de producción, propicia que nazca verdaderamente el Derecho del Trabajo, mediante una lucha constante contra las injusticias de este sistema. Las luchas iniciadas por los trabajadores, pretendían alcanzar grandes metas y a pesar de que a lo largo de la historia, la mayoría de los logros obtenidos costaron muchas vidas, los trabajadores no cesaron en su lucha y así, poco a poco, fueron alcanzando metas para satisfacer sus principales necesidades. De esta manera, se fue configurando la Materia de Trabajo que se conoce en nuestros días y dentro de la cual se incluye a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

a) Francia y su gran aportación

La historia nos remonta al año de 1839, donde surge por vez primera la idea del reparto de utilidades, es Francia el país en que se pone en práctica tal idea a través de una -- Compañía de Seguros contra Incendios y Vida, sin embargo, este hecho, no tuvo gran relevancia ya que fue llevado a cabo en -- forma simple y por corto tiempo. Más adelante, aparece un hecho singular que se considera ciertamente, como el verdadero -- antecedente de esta figura jurídica, en el mismo país, un contratista pintor llamado Edmé Jean Leclair, en el año de 1842 -- implantó en su taller de pintura el sistema de participación -- de utilidades, en función de que repartió entre sus trabajadores, después de un año de labores, la cantidad de ciento veinte mil francos, la respuesta que los trabajadores dieron a este hecho, fue favorable.

Leclair tuvo gran éxito financiero y no sólo él, si no todas aquellas empresas que siguiendo su ejemplo, pusieron en marcha el sistema del reparto de beneficios; podemos llegar a pensar que quizá este hombre sólo buscaba el incremento de -- beneficios económicos para su empresa o bien, que actuó con -- propósitos humanitarios, lo cierto es que, se le considera como el padre de la participación de los trabajadores en las uti lidades en las empresas y por lo tanto, gracias a las ideas -- puestas en práctica por este empresario, Francia aparece en la historia del mundo, como el primer país que estableció el sistema del reparto de utilidades.

Esta Nación afortunadamente, no se detuvo ante esta -- aportación, siguió buscando, a través de organizaciones espe -- cializadas y legislaciones adecuadas, hacer de esta figura ju --

rídica una institución más justa y equitativa y así, surge en el año de 1879 la Sociedad para el estudio de la participación de las utilidades; en ese mismo año se presenta un proyecto de ley que pretendía declarar obligatorio el sistema entre los contratistas de obras públicas. Posteriormente, en 1891 se presenta al Parlamento Francés otro proyecto de ley, el cual culmina en la Ley de Sociedades Cooperativas con Participación Obrera en las Utilidades. A fines de 1912 se reunió en Burdeos un Congreso que tenía como objetivo analizar el reparto de utilidades y después de grandes discusiones su resolución se da en el sentido de que el sistema de la participación es digno para todo obrero y debe ser fomentado, con la limitación de que no era posible imponerlo, correspondiendo a los jefes de la industria o de empresas comerciales el aplicarlo; en la medida de las necesidades y posibilidades propias de cada centro de trabajo. Este hecho originó que dos años más tarde, es decir en 1914, fueran más de cien empresas las que tuvieran en práctica el reparto de beneficios entre sus obreros.

Muy a pesar de todos los esfuerzos antes señalados, es hasta el año de 1915 cuando Francia a través de una Ley conocida como Ley del 18 de diciembre de 1915 que se ve complementada con el Decreto del 22 de junio de 1916, que declara obligatoria la participación en las utilidades, aún cuando esa obligatoriedad se haya referido exclusivamente a las Sociedades Anónimas de Participación Obrera y Acciones de Trabajo.

Una vez declarada obligatoria la participación de las utilidades en algunas empresas, paulatinamente se da una ampliación de esta obligatoriedad llegando a comprender diver

sas ramas de la industria, estableciéndose por tanto, varias formas de distribuir estas utilidades, así encontramos un primer sistema en donde se determinaba que el número de las acciones emitidas para el capital debería ser igual a las acciones denominadas de trabajo, dichas acciones pertenecen de manera colectiva a los trabajadores de la empresa, es decir, - que ningún trabajador en lo particular era dueño de ninguna acción y este sistema se aplicaba en las Sociedades Anónimas por Acciones de Trabajo.

Un segundo sistema consistía en que las acciones de trabajo generaran ganancias iguales a las que generaban las acciones de capital para ser repartidas con posterioridad entre los asociados. Esta forma de reparto se daba en las Sociedades Cooperativas Mercantiles de Mano de Obra; con el objeto de hacer atractivo el sistema, la ley ya otorgaba el privilegio de ciertas exenciones fiscales a las Sociedades Anónimas que dispusieron adoptar este sistema.

Otro sistema de reparto, se estableció en base a la Ley de 1919 para la Explotación Minera, éste determinaba que las concesiones conferidas a particulares que pretendieran -- llevar a cabo la explotación minera, deberían contener en forma clara y exacta el porcentaje de los beneficios que les correspondiera a los trabajadores, señalándose que la distribución y entrega de tales utilidades sería en forma anual y en proporción al salario recibido.

Uno más de los sistemas de participación de beneficios, surge en virtud de la Ley de 1945 que reglamenta la vigilancia de este reparto. Mediante este sistema se crean comités cuyos integrantes son precisamente algunos representan-

tes de la empresa y algunos representantes de sus diversos - sindicatos que hubieren firmado el contrato colectivo, la misión que estos comités debían llevar a cabo era el vigilar el estricto cumplimiento del reparto de las utilidades.

El último sistema fue el de Asociación de los Trabajadores con las Empresas, cuya base es la Ley de 1959, creada con el fin de determinar los porcentajes aplicables a la participación de utilidades favorables a la asociación de los - trabajadores en las empresas, para lo cual, se volvía a hablar sobre las exenciones fiscales a que tenían derecho las - empresas que optaran por el sistema.

De esta forma es como se va dando, a través de un - desarrollo histórico legal, la figura del reparto de las utilidades desde el impulso que le diera un solo hombre hasta el marco jurídico proteccionista que Francia ofrece en nuestro - siglo. Desde luego, esta narrado en forma sencilla, pero sin embargo, esto nos servirá para tener un parámetro del cómo y el porqué se va dando en otros países y en diversos momentos - históricos.

b) Desarrollo en Alemania

Dentro del Derecho Europeo cabe hacer mención de -- otro país cuyos procedimientos para llevar a cabo el reparto - de las utilidades fueron de singular consideración, nos referi- mos a Alemania, país que con relación a nuestro tema inicia su historia hacia el año de 1847. En esta nación surgieron tres - grandes sistemas que hicieron posible el reparto de beneficios, mismos que analizaremos a continuación.

En primer término tenemos a los planes de posesión - de acciones, que se dió por vez primera en la empresa Siemens- Werke, quien cedió a los colaboradores más antiguos un número- determinado de acciones, que a pesar de tener poco valor, se - considera como una especie de participación. Al respecto, se - hizo una crítica muy severa en el sentido de que no daría re- sultado, pues los trabajadores bien podían ofrecer las accio- nes en el mercado, obteniendo una pérdida en el valor de las - mismas toda vez que se venderían por debajo de su valor real;- sin embargo, la realidad no fue así, después de transcurridos- tres años, el 70% de las acciones seguían en poder de los bene- ficiarios.

En segundo término se encuentran los planes de copar- ticipación en la empresa, mismos que tuvieron gran relevancia- cuando fueron adoptados por la Compañía "Paul Spindler Werke - A. G."; el dueño fue un precursor de las ideas respecto de la asociación de trabajadores, escribió diversos libros cuyos - temas principales eran la lucha de clases del individuo en la- sociedad y los problemas a los que el hombre se enfrentaba en- el lugar donde laboraba, ya fuera de tipo sindical o empresa- rial, pero además encontró una solución de carácter moral con- sistente en la cooperación del individuo en la colectividad de la empresa y la actividad económica, tanto a título de trabaja-

dores como en calidad de propietarios.

Se asegura que a Spindler lo motivaba un profundo -- sentido de responsabilidad moral hacia sus semejantes, lo que lo llevó a realizar un análisis sobre los bienes y la propiedad desde el punto de vista económico, concluyendo que ambos -- eran el resultado de una labor conjunta de la población entera y de la empresa individual.

Este autor que a la vez era empresario, estableció -- que la coparticipación en la empresa consistía en establecer -- los vínculos entre los individuos que en ella trabajan, así co -- mo fomentar en ellos la conciencia cierta de que la empresa es un todo orgánico. De tal manera, que fue de suma importancia -- que los individuos tuvieran acceso al patrimonio de la empresa en forma proporcional a su rendimiento y a la vez, en relación con el rendimiento general.

Las bases en que debía sostenerse la colaboración de la empresa eran las siguientes, cada individuo participaría en el patrimonio de la empresa, en la proporción que sobre el ren -- dimiento conjunto tuviera el suyo individual; todos los colabo -- radores deberían tener facultad para intervenir en cualquier -- decisión y era fundamental, establecer relaciones humanas en -- tre todos los grupos de individuos.

El último de estos grandes sistemas, en el que se en -- cuentran los planes de dividendos del salario, mismos que fue -- ron aplicados primordialmente en la empresa Demag, una de las -- mayores fábricas de maquinaria en Alemania, tuvo su origen -- cuando después de terminada la Segunda Guerra Mundial, se pen -- só que era indispensable conservar la marcha de la empresa con

miras en la economía nacional, así, surge la idea de la asociación como el único medio idóneo capaz de conseguir una -- real y satisfactoria colaboración, además de obtener un desarrollo social exitoso. De tal manera que se examinó detenidamente la participación con el objeto de determinar la posibilidad de aplicarla sobre la base del rendimiento, pero en forma inmediata no se halló ningún sistema para satisfacer los -- requerimientos de la participación en el resultado y a la vez enlazarla al rendimiento.

Fue hasta el año de 1950 cuando se anunció que iba a comenzar a operar el régimen de reparto sobre la base de -- los dividendos de salario. El procedimiento iba a consistir -- en que los trabajadores recibirían sobre sus respectivos ingresos promedios del ejercicio anterior el mismo porcentaje -- que se pagaba a los accionistas como dividendos de sus capitales. A pesar de que para este sistema de participación no -- existió programa alguno que regulara la cooperación de los -- trabajadores y que estuviera previsto por la Ley de la Constitución de las Empresas, su efecto sobre los obreros fue extraordinariamente favorable. El interés de los trabajadores en -- el rendimiento de la empresa aumentó considerablemente, incrementándose además, la comprensión hacia los problemas generales. De tal manera que, tanto el personal de la empresa como los accionistas terminaron reconociendo los derechos que a cada trabajador corresponden.

Con todo lo anterior puede observarse que en este -- país la práctica del reparto de utilidades fue, en un principio, meramente voluntaria, posteriormente y aún en nuestros días apenas tiende a generalizarse, sin embargo, está beneficiando ya tanto a trabajadores como a empresarios.

2.- El momento histórico en el que nacen las utilidades
para el Derecho Mexicano del Trabajo

a) Congreso Constituyente de 1856-1857

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, es uno de los últimos logros que consiguió alcanzar la clase trabajadora, es decir, es uno de los más modernos, sin embargo, cabe señalar que en la época - previa a la Constitución de 1917, se dieron algunos casos que aunque no conforman exactamente la idea de lo que significa - este derecho, pueden servir de referencia histórica e ilustrativa, como es el ejemplo de la aparcería que, consistió en la celebración de un contrato, donde el dueño de una finca la cedía en explotación, concediendo a quien la trabajara, un reparto proporcional de los frutos o beneficios.

Otro caso lo encontramos en las viejas minas de Pachuca y Real del Monte, explotadas desde la época colonial, - donde se llevaba a cabo la práctica de cierta participación - en las utilidades, en vista de que los mineros tenían derecho a obtener una prima llamada "partido", como resultado de la - producción del metal que extrajeran.

Todo lo anterior nos lleva a dar un gran salto histórico hasta el Constituyente de 1856, en donde, sin duda alguna, uno de los principales personajes que contribuyó al desarrollo de nuestro tema fue el Licenciado Ignacio Ramírez - quien en México fue el primer legislador que hizo referencia a la participación de los trabajadores en las utilidades de - las empresas, hecho que tuvo su origen el día 7 de julio de - 1856 cuando pronunció su discurso durante el debate congresional del proyecto de Constitución. Entre lo más destacado de - su discurso apuntaremos lo siguiente:

"Así es que, el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la -

resolución es muy sencilla, y se reduce en convertir en capital al trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero, no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón en proclamar que el capital en numerario - debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y bienes raíces; los economistas completarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital de - trabajo." (1)

Ignacio Ramírez se refirió en su discurso a los al cances que debería tener el salario justo, anticipándose en esta forma a lo que hoy conocemos como salario remunerador; - para cerrar con el tema de la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, explicando que éste es un ple no derecho de los trabajadores y no un regalo o un favor que podían otorgar los empresarios a los trabajadores. Al respecto, también explicó que históricamente el hombre jornalero -- siempre había dependido directamente del hombre propietario y su solución fue simplemente convertir el trabajo en capital. Por ello, no resultaba justo que el jornalero sólo tuviera el derecho a percibir un salario que apenas le alcanzaba para me dio subsistir, sino que también debía gozar del derecho a recibir parte de las utilidades o beneficios de que gozaba el - empresario, ya que aquel con su trabajo cooperaba en la misma

Ramírez Ignacio, citado por Francisco Zarco. HISTORIA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE 1856-1857. Tómo I. pág. 664.

medida que el empresario con su capital para la producción de la empresa.

Al analizar el cúmulo de ideas que Ignacio Ramírez expuso ante la Asamblea del Congreso, es fácil percibir que lo único que el intentaba era que a los trabajadores se les otorgara una justa protección para que mediante el fruto de su trabajo no sólo cubrieran sus necesidades básicas, sino -- que tuvieran la posibilidad de educarse y educar a su familia, prevenir y remediar enfermedades y sobre todo, algo por lo que nadie antes se había preocupado, esto es, que los obreros fueran capaces de constituir una reserva que los amparara de la pobreza en el momento de que sus facultades disminuyeran, impidiéndoles seguir prestando sus servicios.

Desgraciadamente, sus ideas, sobre todo en lo que respecta al reparto de las utilidades, pasaron inadvertidas y lo que es peor, ni siquiera fueron discutidas por los diputados constituyentes, lo que sucedió es que al ser sometido a discusión el Proyecto Constitucional, se consideró que el aspecto esencial por cuanto se refiere a la materia de trabajo debía ser la libertad de industria, idea que, prácticamente fue consecuencia del espíritu liberal que albergaba en el pensamiento del gobierno de aquella época, el cual era tan radical que, se llegó a confundir la libertad para dedicarse a la industria con la protección que requerían los trabajadores para adquirir mejores condiciones sociales.

El error consistió en considerar que la no intervención del estado en la organización y vida de las empresas, es decir, la libertad de industria, consistiera en no reglamentar la relación de trabajo y que bastaba con reglamentar el -

contrato de trabajo y no observaron que la libertad de industria podía ser capaz de subsistir junto con una legislación -- que estableciera un mínimo de condiciones de trabajo. Por lo -- tanto la Constitución de 1857, consignó en sus artículos 4º y 5º el derecho del hombre a seleccionar la profesión, la industria, el comercio o el trabajo que mejor le acomodaran mientras fueran lícitos, preocupándose además, por garantizar esta libertad.

La batalla legislativa continúa su lucha ininterrumpida, esto genera que grandes pensadores expongan sus razones e inquietudes por defender a toda una clase desprotegida, cana lizada básicamente en el sector obrero de la población.

La gran mayoría de estos pensadores eran de origen -- humilde y a pesar de que en su época fueron considerados idealistas, quizá por su origen nunca cedieron en su lucha por alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción. Cier tamente nunca lograron algo concreto, sin embargo, abrieron -- las puertas para todo el devenir jurídico que analizaremos en los subsecuentes capítulos.

b) Antecedentes de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Después de que la Constitución de 1857 sólo representó letra muerta en cuanto al reparto de utilidades se refiere, afloraron años después, las ideas de Antonio Sarabia - quien hizo publicar en 1914 un folleto que llevó el título de "Problema Agrario y Emancipación del Peón y Proletarios Mexicanos", su finalidad era aliviar las condiciones de vida de los trabajadores quienes seguían desprovistos de una protección. Sarabia sólo realizó un estudio particular, enfocado a promulgar una ley reglamentaria del artículo 5º de la Constitución de 1857, basado en los siguientes artículos:

"Artículo 1º.- Toda propiedad, negocio o empresa en que se invierta capital de un valor mayor de mil pesos y cuyo funcionamiento necesite trabajo permanente y regular, como por ejemplo, las haciendas, ranchos, minas, fundiciones, haciendas de beneficio de metales, ferrocarriles, fábricas y en general todo negocio o empresa que deba emplear trabajo colectivo y de combinación con el capital para producir frutos, hará constar por escrito las condiciones generales de ese trabajo, como por ejemplo los salarios o sueldos diarios que pagará a sus dependientes o peones, las horas obligatorias de trabajo, los pagos por accidentes, etc., debiendo entregar un ejemplar de dicho convenio al empleado o peón antes de comenzar su ocupación.

Artículo 2º.- En los negocios o empresas a que se refiere el párrafo anterior, 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

te 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.

Artículo 3º.- El 50% de las utilidades que produzcan los 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.

Artículo 4º.- Los Ayuntamientos, en todo el país, tendrán el derecho y el deber de intervenir en todas las cuestiones relativas al pago de salario y reparto de utilidades que produzcan los negocios expresados y que estén ubicados en su jurisdicción; debiendo decidir las dichas cuestiones administrativas y sin recurso alguno. El Gobierno será responsable pecuniariamente de los perjuicios que causen los Ayuntamientos al decidir las cuestiones apuntadas."-
(2)

Aunque estas ideas de Antonio Sarabia no constituyeron una iniciativa de ley, sometida al Congreso Legislativo, - sí podemos afirmar que en principio representan un antecedente de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917- y además al hacer mención de las autoridades que habrían de aplicar tales normas, constituye a la vez un claro antecedente

(2) Sarabia, Antonio. Citado por Francisco Lerdo de Tejada. MANUAL PRACTICO DE REPARTICION DE UTILIDADES. Edit. Bibliográfica Omeba. págs. 57 y 58.

de la fracción IX del artículo en cuestión, aunque cabe aclarar que, en relación a esta última fracción las ideas de Sarabia no fueron tomadas en cuenta por el legislador de 1917.

Quizá el valor de las ideas antes anotadas no sea de carácter meramente jurídico, sin embargo, su importancia - en el ámbito histórico es fundamental, en virtud de que representó el primer intento para que en nuestro país se implementara la puesta en práctica obligatoria del reparto de las utilidades.

Otro antecedente se dió en el Estado de Coahuila, - cuando el Gobernador Licenciado Gustavo Espinoza Mireles, reglamentó el reparto de beneficios, por virtud del Decreto número 30, promulgado el 27 de octubre de 1916, que únicamente sirvió de antecedente para la Ley del Trabajo del mismo Estado promulgada en octubre de 1920 pero que, no se toma en cuenta en forma directa para la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

c) Declaración de los Derechos Sociales de 1917

La Constitución de 1917 fue la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo surgió como consecuencia de un sinnúmero de luchas y acontecimientos, que a lo largo de la historia marcaron puntos a favor de campesinos y trabajadores, que sufrían las injusticias de la clase poderosa, de todas estas luchas, hay alguna que sobresalen ya que cada una representa un paso histórico en la vida de México, dentro de este marco se encuentra la Guerra de Independencia que, protagonizó el pueblo para liberarse del colonialismo español y en el mismo plano localizamos la Guerra de Reforma que de principio a fin presentó ideales de carácter liberal. Más adelante, con la Revolución Social se busca entre otras, que el trabajador tenga un trato digno, que sea considerado como persona a fin de tener un trato justo no sólo en el trabajo sino en la vida social.

El 15 de julio de 1914, renuncia Victoriano Huerta, una vez vencido en todos los frentes por los ejércitos revolucionarios, cediendo así, el triunfo a la Revolución. Posteriormente, los jefes de las tropas constitucionalistas, principian a crear el Derecho del Trabajo comenzando en Aguascalientes en agosto del mismo año, reduciéndose la jornada de trabajo a nueve horas diarias e imponiéndose el descanso semanal y a la vez, se prohibió reducción alguna en los salarios. El 15 de septiembre del mismo año, en el Estado de San Luis Potosí, se dictó un decreto fijando los salarios mínimos. Lo mismo sucedió en Tabasco, unos días después, donde también se redujo la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas de los campesinos. En Jalisco, también durante el mes de septiembre, Manuel M. Diéguez promulgó una ley referente al descanso dominical, el descanso obligatorio en días festivos, las vacaciones y la jornada de trabajo.

El 7 de octubre Manuel Aguirre Berlanga promulgó -- una ley, que se constituye como la primera Ley del Trabajo -- que se daba en toda la República Mexicana y fue aplicable para el Estado de Jalisco, reglamentó básicamente aspectos referentes al contrato individual del trabajo, la previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También -- en el Estado de Veracruz, Cándido Aguilar promulga en ese -- mismo año otra Ley del Trabajo que se refería en forma amplísima a los aspectos de previsión social. Un año después, surgió también en Veracruz, la primera Ley referente a las Asociaciones Profesionales, promulgada por Agustín Millan y a -- pesar de que no tenía un concepto claro de lo que era esta figura jurídica, no puede dejar de reconocerse que ésta fue de suma importancia dado que ya funcionaban algunos sindicatos y esta legislación se encargó precisamente de regular tanto sus actividades como su reconocimiento frente al Estado.

En Yucatán, el Gobernador del Estado, General Salvador Alvarado, dictó en diciembre de 1915 una serie de leyes y decretos de reformas sociales, lo que se constituyó como el -- primer intento serio para lograr reformar totalmente el Estado Mexicano. La legislación de Yucatán tuvo que evitar por un lado, la explotación de la clase trabajadora y además, contribuir con toda la estructura de la legislación social con -- el fin de evitar la transformación del régimen económico y en virtud de que, tales leyes perseguían los mismos objetivos, -- fueron denominadas "Las Cinco Hermanas" y comprendían las siguientes materias, Agraria, Hacienda, Catastro, Municipio y -- desde luego, Trabajo.

Dentro de las leyes anteriores, la de Trabajo representó una importancia singular, toda vez que, reconoció y de-

claró algunos de los principios básicos que más tarde integran el artículo 123 de nuestra Constitución vigente, establece principios fundamentales como los de que, el trabajo no debería seguir siendo considerado como mercancía; el Derecho del Trabajo, debería fijar como obligación satisfacer las necesidades de la clase trabajadora, vista como una clase social; señalaba también que, las normas de la Ley del Trabajo deberían facilitar la acción de los trabajadores organizados en sus luchas con los empresarios y que tales normas sólo revisten los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores, sin señalar el máximo de sus derechos, ya que tal situación quedaba abierta para que fuera mejorada sin limitación alguna. Esta legislación reglamenta entre otras las siguientes figuras, las asociaciones profesionales, el contrato colectivo y la huelga, regulando de esta manera las principales instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo. Por otra parte, en el ámbito del Derecho Individual, abarca figuras importantes como la de el salario mínimo, la jornada máxima de trabajo, descanso semanal y establece algunas medidas de protección al trabajo de menores y mujeres; establece medidas de seguridad e higiene que deberían observarse en todo centro de trabajo. Esta Ley, crea entre otras autoridades, la Junta de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, como autoridades concededoras de cualquier asunto en materia laboral.

Otro acontecimiento jurídico de importancia fue, el Proyecto de Ley de Trabajo que se realizó en abril de 1915 - por una comisión presidida por el Licenciado Rafael Zubarán - Capmany, tal Proyecto reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo. Este antecedente jurídico fue más que nada, un intento de reforma a la legislación civil, pues de acuerdo con la Exposición de Motivos, se trataba de marcar --

una serie de limitaciones a la voluntad de las partes para lograr una relación más justa entre el trabajador y el patrón.

Por otra parte, también en el Estado de Coahuila hubo un movimiento legislativo, en el año de 1916, al cual algunos autores no le dan mayor importancia, debido a que en este movimiento lo que se hizo fue una copia de disposiciones ya conocidas y, sólo agregaron como puntos de interés, la participación de los beneficios, los accidentes de trabajo y algunos aspectos sobre conciliación y arbitraje. Cabe señalar que en lo que respecta a la reglamentación de la participación de las utilidades, los puntos esenciales consistieron en establecer que la forma y condiciones de la participación de los trabajadores o empleados en los beneficios de la empresa, debían constar por escrito, ya fuera en el contrato de trabajo, en el reglamento del lugar donde se laboraba o en los estatutos de la empresa y además, contempló el hecho de que esta participación debería liquidarse en forma anual, sin que influyeran las pérdidas de un año con las utilidades del siguiente.

A todo esto cabe agregar que en esta época, en la que ya se encontraba al frente del Poder Ejecutivo, Don Venustiano Carranza, fue de grandes tensiones protagonizadas por tendencias villistas, zapatistas y el movimiento obrero, lo que creaba una confusa situación de choque en todo el territorio mexicano, por lo que Carranza resolvió el 14 de septiembre de 1916 convocar al pueblo para que eligiera a los representantes de una asamblea constituyente que elaboraría una nueva constitución.

El Congreso Constituyente se inauguró en la Ciudad de Queretaro el 21 de noviembre de 1916, su objetivo era re-

formar la Constitución de 1857. El Congreso Constituyente de esa época estaba integrado por Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto entre otros ilustres personajes. Las discusiones comenzaron sobre la base de este proyecto, el cual era una simple reforma de la Constitución de 1857 en una serie de aspectos de organización política del país y no incluía ninguna de las conquistas y demandas sociales prometidas en el curso de la revolución.

En la discusión se definieron políticamente las dos corrientes del Constituyente, así, por un lado estaban los conservadores que apoyaban el proyecto de Carranza y por el otro, se encontraban los radicales, quienes pretendían introducir reformas profundas de carácter político y social en la estructura jurídica del país, entre las que se encontraban el elevar a nivel constitucional todo un sistema de garantías y derechos del trabajador.

En principio, en diciembre de 1916, la comisión de legislación del Congreso, dió lectura al proyecto en el cual se propusieron dos reformas, una relativa a la fracción X del artículo 73 donde sólo se facultaba al Poder Legislativo para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y materia de trabajo. Además, se buscaba otra reforma relativa al artículo 5º Constitucional al que se le agregó un párrafo final referente a que el contrato de trabajo sólo obligaba a prestar el servicio por un período no mayor a un año. Pero al ser turnado este artículo a la Comisión se propuso una adición más, donde se incluía la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y niños y se establece como obligación el descanso semanal. Esta proposición provocó acalorados debates

ya que algunos diputados opinaban que tales disposiciones debían ser consiguadas en todo caso en el artículo 73. Después de algunas intervenciones abordó la tribuna el diputado obrero Hector Victoria quien relato en forma real y convincente la condición de los trabajadores, su discurso constituye la idea fundamental del artículo 123 en virtud de que se refiere a que en la Constitución deben quedar señaladas las bases esenciales para que las legislaturas locales puedan expedir las correspondientes leyes del trabajo, pues de otra manera, los derechos de la clase trabajadora volverían a pasar como las estrellas sobre la cabeza del proletariado.

Como consecuencia a toda esta serie de ideas y discusiones Froylán C. Manjarrez propuso que se dedicara un capítulo o bien un título de la Constitución a todas aquellas cuestiones relativas a la clase trabajadora, idea que a la vez, fue apoyada por el discurso emitido posteriormente por Alfonso Cravioto. Cuando la noticia relativa a este último debate llegó a oídos de Venustiano Carranza, comisionó a José Natividad Macías para que redactara un proyecto de ley y emitiera un discurso en la próxima asamblea apoyando la idea de consagrar en la Constitución un capítulo dedicado a las cuestiones laborales, así lo hizo Macías y al concluir el debate, por decisión de la Asamblea, se formó una comisión que tenía la tarea de redactar las bases del Derecho del Trabajo, las que después de ser votadas y aprobadas se incluyeron en un título especial de nuestra Carta Magna; la Comisión estuvo formada por los diputados José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Rafael de los Ríos, Victor E. Góngora, Esteban Baca Calderón, entre otros. El proyecto fue firmado el 13 de enero de 1917 por numerosos constituyentes, pero en tal reforma constitucional no se dijo nada sobre la participación de utilidades.

El proyecto de reforma constitucional, se turnó días después a la Primera Comisión de Constitución de la Asamblea, la cual estaba formada por los Diputados Enrique Recio, Enrique Colunga, Francisco Mújica, Luis G. Monzón y Alberto Román, tal Comisión emitió su dictámen el día 23 del mismo mes, donde incluyeron el siguiente párrafo:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en la que pres-
ten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios; pero estudiándola -- con detenimiento se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficiencia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; y el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario". (3)

Así fue como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se incluyó en las fracciones - VI y IX del artículo 123 de la Constitución, donde se dispuso lo siguiente:

VI.- "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo 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, comer-

(3) Diario de los Debates de la Constitución de 1917. Tomo I.- pág. 741

cial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que serán reguladas como indica la fracción novena."

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 forman en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecera en cada Estado." (4)

El artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917 y la Constitución Mexicana, el 31 de enero del mismo año. Conocido es para muchos el hecho de que, nuestra Constitución de 1917 se anticipo dos años a la famosa Constitución Alemana de Weimar, sin embargo, no puede asegurarse de que las disposiciones regían ya, en algunos países europeos, pero en cambio, si podemos afirmar que nuestro país fue el primero en consagrar las garantías en beneficio de los trabajadores elevándolas a un rango constitucional.

(4) Idem.

**d) Reforma constitucional de 1962, antecedentes, su
reglamentación y sus consecuencias**

La Constitución Mexicana de 1917, es el resultado de una serie de luchas y acontecimientos rebeldes por parte de -- las clases oprimidas, sobre todo el artículo 123 que se refería no a los derechos del hombre, sino a los derechos del trabajador, incluyendo la fracción VI y IX que señalaba lo relativo al reparto de utilidades, pero, existía un problema, se requería de una ley reglamentaria que hiciera valer tales derechos. A la vez, en el mismo artículo 123, el Constituyente otorgó facultades para legislar en materia de trabajo, tanto al Congreso de la Unión, como a las legislaturas de los Estados, -- hasta que la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional de 6 de septiembre de 1929, convirtió esa facultad en -- exclusiva del Congreso Federal, fue por ello que en el período entre 1917 y 1929, prácticamente todos los Estados, en pleno -- uso de la facultad que tenían para legislar, emitieron leyes -- reglamentarias del artículo 123.

De las diversas entidades federativas, algunas no -- hicieron referencia al reparto de utilidades o sólo lo mencionaron; pero hubo sin embargo, otros Estados que sí trataron el problema, estos son entre otros, Tabasco, Yucatán, Zacatecas, -- Sonora, Sinaloa, Querétaro, Michoacán, Nayarit, Puebla, Colima Jalisco, Oaxaca, Coahuila, Chihuahua, Campeche, Tamaulipas, -- Aguascalientes, Guanajuato y Veracruz, a diferencia de este he -- cho, el Congreso de la Unión, quien no obstante, desde antes -- de 1917 tuvo facultad para legislar en materia de trabajo, no -- había hecho casi nada referente a la jurisdicción del Distrito -- Federal, a excepción de dos proyectos de ley, uno presentado -- en 1919 y el otro en 1925, los cuales nunca estuvieron en -- vigor. En lo relativo al reparto de beneficios, en el proyecto -- de 1919, sólo se copió lo establecido por la fracción IX del -- artículo 123, es decir que, delegó a las Comisiones Especiales

del Salario Mínimo, la fijación de la participación que correspondiera a los obreros en las utilidades de cada empresa y además señaló que el monto proporcional de participación fluctuaría entre el 10 y el 30% sobre beneficios líquidos, distribuyéndose en proporción a los salarios de los trabajadores.

El proyecto de 1925 tuvo un defecto técnico muy grave, dispuso que la participación en las utilidades fuera calculada sobre el 10% del salario que cada trabajador ubiese recibido, con lo cual, lo que verdaderamente iba a suceder era -- que, al trabajador no se le otorgara un reparto de utilidades, sino una prima o sobresueldo que no tiene ninguna relación con lo que significa realmente este reparto, además, en ninguna -- proporción con los beneficios obtenidos por la empresa.

Posteriormente en el año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo conocido como Proyecto Portes Gil, éste se refería en cierto modo a la participación de utilidades, en su artículo VII transitorio se estableció que, de la participación de utilidades se destinaría un porcentaje -- para cubrir la aportación de los trabajadores al Seguro Social, tal porcentaje se fijaba entre un 2 y un 5% sobre el monto del salario. Como puede observarse, se cometió otra vez el error de convertir el beneficio de la participación de una empresa, en sobresueldo. Este proyecto recibió severas críticas y fue retirado del Congreso.

Dos años después, en 1931, se celebró una convención obrero patronal en la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en donde se aportaron nuevas ideas, dirigidas a reformar el Proyecto Portes Gil, de esta convención surgió el -- proyecto de la mencionada Secretaría de Industria, que fue --

aprobado por el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, entonces Presidente de la República quien lo envió al Congreso y después de realizar leves modificaciones, lo aprobó convirtiéndose en la Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año. Desgraciadamente este acontecimiento sólo contribuyó a sepultar provisionalmente el reparto de utilidades, ya que este derecho hasta ese momento se encontraba imposibilitado para ser ejercitado, en tanto no se expedieran normas reglamentarias u orgánicas que detallaran ampliamente la forma de hacer uso de tal derecho.

En esos años, tampoco se había regulado el funcionamiento de los órganos especializados que señalaba el artículo 123 en su fracción IX, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte y como consecuencia de la falta de reglamentación del reparto de utilidades, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al hacer referencia a la aplicación de las fracciones VI y IX del artículo en cuestión, dictó ejecutorias en el sentido de que los trabajadores estaban imposibilitados legalmente para exigir el cumplimiento por parte de los patrones de otorgar este beneficio en virtud de que, no existía ninguna regulación o reglamentación del precepto constitucional. De esta manera y ante la imposibilidad de hacer valer el derecho que nos ocupa, se fue haciendo cada vez más urgente la necesidad de una reforma constitucional que hiciera posible la aplicación de este derecho. Sin embargo fue hasta 1961 cuando el Licenciado Adolfo López Mateos, siendo Presidente de la República presentó una iniciativa de ley que hacía surgir la figura jurídica del reparto de utilidades, misma que, durante muchos años sólo fuera una quimera y que por fin, se consideraba una aspiración legítima de la clase trabajadora que no se había implementado por falta de capacidad técnica para ello.

El Licenciado López Mateos hizo referencia en la exposición de motivos a las fracciones VI y IX, relativas al salario mínimo y al reparto de utilidades, respectivamente, manifestando que ambas poseían caracteres propios, por lo que proponía que la fracción VI enmarcara exclusivamente al salario mínimo y la fracción IX el reparto de utilidades, desapareciendo esa pequeña mezcla que se daba entre ambas fracciones. También mencionó la necesidad de reglamentar éste último, por tratarse de una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora.

La iniciativa de reforma constitucional, después de ser aprobada por el Poder revisor, fue promulgada el 20 de noviembre de 1962, la nueva fracción IX confirmó el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, derecho que se desarrolló en seis incisos referentes a las normas conforme a las cuales iba a regularse y que en esencia contemplaban los siguientes aspectos:

a) La formación de una Comisión Nacional, integrada a la vez con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, cuyo objetivo será fijar el porcentaje de las utilidades repartibles entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional estará a cargo de las investigaciones y los estudios que sean necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional.

c) La misma Comisión revisará el porcentaje fijado en el caso de la existencia de nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar para el caso de repartir utilidades a las empresas de nueva creación por un número limitado de años, también a las que lleven trabajos de exploración y a las que por su naturaleza no se encuentren en condiciones de aplicar el reparto.

e) La renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del impuesto sobre la renta, será la base para determinar el monto de las utilidades de cada empresa.

f) El derecho a participar en las utilidades no implica que los trabajadores estén facultados para intervenir en la dirección o administración de las empresas.

La reglamentación a la nueva fracción IX del artículo 123, fue producto de un minucioso estudio por parte de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ambos se esforzaron por abarcar las diversas facetas que propiamente contempla el derecho que nos ocupa, la determinación que consideramos fue la más acertada es, la relativa a la creación de la Comisión Nacional de las Utilidades, cuya forma de integración tripartita, garantiza que las resoluciones que tome serán de carácter imparcial.

Efectivamente, todo parecía ser favorable para los trabajadores con la aplicabilidad de las reformas en cuestión, sin embargo, tal aplicabilidad trajo consigo consecuencias contrarias a lo que se hubiera deseado especialmente, lo referente a la disposición contemplada en el inciso a) de la fracción IX del artículo 123, misma que, como ya apuntábamos anteriormente, facultaba a la Comisión para fijar el porcentaje de las utilidades repartibles entre los trabajadores pero que, al ser

ejercitada dió como resultado la aprobación de la resolución - del 12 de Diciembre de 1963, declarando que el porcentaje obrero en las utilidades en las empresas se había fijado en el 20%. En realidad, lo que se hizo fue crear una tabla para obtener - el factor de relación entre el capital invertido y la fuerza - de trabajo, entendida esta, como la suma de los salarios pagados por la empresa en el curso del año. Ya en la práctica el - factor de relación lo fijaba el empresario, en virtud de que - sólo él podía señalar los montos del capital invertido y de - los salarios pagados, esta circunstancia la aprovechó para bur- lar los derechos del trabajo, dado que, a medida que el capi- tal invertido era mayor que los salarios pagados, el porcenta- je de las utilidades iba disminuyendo, el resultado fue nefas- to, el 20% fijado originalmente, en ocasiones llegó a reducir- se hasta un promedio de 7%.

De todo lo anterior, puede deducirse que, la resolu- ción del 12 de diciembre de 1963, constituye una de las viola- ciones más graves a nuestra Ley suprema, que cometiera un órga- no estatal del trabajo, quizá, por tratarse de un órgano que - no contaba ni con un año de haber sido debidamente instalado, - careció de experiencia práctica en la materia, originando tales injusticias y donde finalmente quienes salieron afectados fue- ron los trabajadores, que al parecer todavía no habían logra- do el reparto proporcional de las utilidades.

e) Ley de 1970 y las reformas que presentó.

La fuente de las reformas de 1962, tratadas en el inciso que antecede, mantiene un estrecho vínculo con la Ley Federal del Trabajo de 1970, ambas tuvieron como origen, el hecho de que en el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designara una comisión, cuya finalidad radicó en la preparación de un anteproyecto de ley del trabajo. La comisión designada, realizó estudios e investigaciones por el lapso de dos años, durante el cual, se percataron de la necesidad de reformar determinadas fracciones del artículo 123 constitucional, pues de otra manera, era imposible adoptar el anteproyecto de ley que se estaba elaborando. Así, a finales del año de 1961 se envió al Poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, que se aprobó y promulgó en noviembre del siguiente año. El Licenciado López Mateos ofreció al Poder Legislativo, en el mismo año, la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

A principios de 1967, a tres años de fungir como Presidente de la República, el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una comisión para que preparara un segundo proyecto de ley cuyos integrantes eran los mismos que a disposición del Licenciado López Mateos formaron la primera comisión, ellos fueron: el Licenciado Salomón González Blanco, Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Licenciado Ramiro Lozano, Doctor Mario de la Cueva y se incluye además al Licenciado Adolfo López Aparicio. Casi un año después el Señor Presidente fue informado que el nuevo proyecto estaba concluido y ordenó que se remitiera una copia a los sectores de la clase obrera y patronal, a fin de formular sus observaciones y opiniones. Meses después durante mayo, el Presidente invitó a las clases sociales a formular el nombramiento de las personas que irían a reunirse con la comisión a fin de intercambiar ideas y así, facilitar la

redacción del proyecto que posteriormente tenía que ser presentado ante el Poder Legislativo.

Por su parte, la clase patronal designó a un grupo de abogados, cuya postura fue totalmente negativa, rechazando todas y cada una de las normas que pretendían mejorar las prestaciones de los trabajadores. En cambio, la postura de los representantes de estos últimos, radicó en la aceptación del anteproyecto, en virtud de que satisfacía en buena medida sus aspiraciones, sin embargo, manifestaron que podía mejorarse aún más. Con las observaciones que la comisión obtuvo por parte de ambos sectores y otras que le fueron enviadas, procedió a redactar el proyecto final. Así, en diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 1º de mayo de 1970; en lo referente al reparto de las utilidades en las empresas, se realizaron importantes modificaciones, entre las cuales destacan las siguientes, en principio, el término "Comisión Nacional para el Reparto de las Utilidades" fue ampliado por el de Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. En cuanto al aspecto de la revisión del porcentaje obrero, trató de corregirse la violación constitucional en que incurrió la resolución del 12 de diciembre de 1963, determinando que la Comisión revisaría el porcentaje que hubiese fijado pero de conformidad con los requisitos del artículo 587 de la propia ley. A la vez quedó bien establecido que, no se autorizaba el hacer deducciones sobre el porcentaje fijado ni marcar diferencias sobre las empresas. La Ley de 1970 también determinó que el importe de -

las utilidades que no fueron reclamadas en el año fiscal, se agregaran a la utilidad repartible del siguiente año. En cuanto a las empresas de nueva creación la ley fue más realista, - en virtud de que para beneficio de los trabajadores redujo los plazos y determinó que estas mismas, quedaban exceptuadas de repartir utilidades durante el primer año de su funcionamiento y las que se dedicaran a la elaboración de un producto nuevo quedaban exceptuadas durante los dos primeros años.

En forma general, se llevaron a cabo modificaciones que, de una u otra manera, trataban de asegurar una concordancia con los mandamientos constitucionales. Aún cuando la Ley del Trabajo no puede contener un derecho que la clase trabajadora considere completo, por ser inconcluso y estar sujeto al proceso que implica el progreso nacional, debe reconocerse que sus autores tuvieron siempre presente el hecho de que la nueva ley debía responder a las transformaciones económicas y sociales que surgieron en nuestro país a partir de la expedición de 1931, sin embargo, la vigente Ley Federal del Trabajo, debe adecuarse constantemente a la realidad de nuestro país para mantener vivo el ideal de que todo trabajador viva de manera digna y decorosa.

**II. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES
DE LAS EMPRESAS**

A. Aspectos jurídico-laborales

1.- Bases jurídicas

La evolución histórica que presenta la figura jurídica de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, nos muestra lo difícil que fue para los trabajadores alcanzar ese derecho, que aún defendido por Ignacio Ramírez desde 1856, tuvo que transcurrir más de un siglo para -- que el legislador lo reglamentara y de esta manera se tratara de proceder a su debida aplicación.

El principio básico por el que se determinó que los trabajadores deberían de gozar del derecho a recibir utilidades, podríamos explicarlo de la siguiente manera, para que una empresa pueda funcionar prósperamente se requiere de tres elementos fundamentales: el capital aportado por el empresario, - los servicios públicos proporcionados por el Estado y finalmente la mano de obra a cargo de los trabajadores; posteriormente, cuando la empresa ha operado durante un determinado lapso, va a producir una utilidad de la cual el empresario tomará una parte llamada dividendo, al Estado le va a corresponder lo relativo a impuestos, entonces lo justo es que los trabajadores también reciban una proporción, en virtud de que realizan la actividad que ayudo a generar dicha riqueza.

De tal manera, que desde un punto de vista jurídico-laboral el derecho a participar en las utilidades de las empresas, constituye un instrumento que pretende alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, en base a un principio de justicia social, dentro del cual todos los que contribuyen a generar determinada riqueza tienen el derecho absoluto de recibir una parte de ese fortuna.

a) ¿Qué son las utilidades?

Año tras año el objetivo que predomina en toda empresa es el de obtener ganancias, sin embargo, se presentan años en los que desafortunadamente por una u otra causa se generan pérdidas, cuando este hecho se presenta los trabajadores no reciben utilidades toda vez que no las hubo; sucede lo contrario cuando las empresas como resultado final de sus actividades obtienen ganancias, es aquí cuando por derecho los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa en la que hayan prestado sus servicios. En todo caso, las utilidades son el resultado final que obtiene una empresa en el lapso de un año, como ganancia por la actividad que desarrolló.

Para precisar sobre lo que es la utilidad de una empresa y poder saber si efectivamente se obtuvo utilidad o pérdida es necesario hablar de ingresos, costos y gastos.

Los ingresos son la suma de todas y cada una de las percepciones que la empresa recibió por las ventas o prestación de servicios durante un lapso determinado y que bien pueden consistir en dinero o en bienes, tanto a crédito como efectivo, exceptuando los pagos en abonos dado que éstos se consideran hasta el momento en que el cliente o usuario termine de pagar.

Los costos se constituyen por los desembolsos que -- llevó a cabo el empresario durante la elaboración de los productos que posteriormente vendió o bien, dado el caso son los desembolsos que efectuó para obtener los productos que ya -- fueron elaborados con anterioridad por alguna otra empresa; -- de estos dos aspectos se desprende el hecho de que los costos de cada empresa dependerán de que se trate de una empresa in-

dustrial o comercial, en el primer caso los costos son la cantidad que la empresa gasta para la elaboración de sus productos, desde la materia prima hasta que estén totalmente terminados, en el segundo caso los costos son los desembolsos relacionados con la adquisición de los productos que fueron elaborados por otra empresa y al adquirirlos los vende en un precio más alto del que fueron comprados en razón de que realiza pagos como son entre otros, el propio pago de los productos y el transporte.

Los gastos al igual que los ingresos y los costos forman parte de la actividad económica de toda empresa comercial o industrial, los gastos se conforman por todos los desembolsos que efectúa el empresario o el comerciante para vender sus productos como son: el pago de renta, luz, teléfono, mobiliario, papelería, publicidad, comisiones de los vendedores y todos los que se requieran para vender el producto.

Ahora bien, para saber si una empresa obtiene utilidad o sufre pérdida deberá restarse a los ingresos obtenidos los costos y los gastos habidos dentro de un mismo lapso, si resulta que los ingresos son mayores a los costos y gastos obviamente la empresa habrá obtenido utilidad, pero si los costos y los gastos son mayores a los ingresos, entonces la empresa habrá sufrido pérdida.

Ya señalamos en forma sencilla lo que es la utilidad y la manera de saber cuando se obtiene, ahora es importante manifestar que existen diferentes clases de utilidad, en primer término haremos mención de la utilidad bruta que es la que resulta cuando a los ingresos generados les restamos los costos efectuados durante un mismo lapso, posteriormente si a

la utilidad bruta le restamos los gastos que se realizaron durante el mismo lapso nos dará como resultado la llamada utilidad contable. Cabe agregar, que para el pago de impuestos, la Ley del Impuesto sobre la Renta sólo autoriza a las empresas a deducir como gastos, ciertas erogaciones y existen otras que para efectos del impuesto no las puede deducir, sin embargo, para obtener la utilidad contable sí se deben considerar, es decir, se deberán restar los gastos en general aún los que la Ley antes señalada para efectos del impuesto no autoriza.

En tercer término haremos mención de la clase de utilidad más importante en relación al tema que nos ocupa, se trata de la utilidad gravable, conocida también como renta gravable o utilidad fiscal, la consideramos la más importante porque en virtud de ella se parte para determinar la participación de utilidades a los trabajadores, este tipo de utilidad se obtiene cuando a los ingresos acumulados durante el año, le restamos el monto de las deducciones autorizadas por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ahora bien, para determinar el reparto de utilidades que les corresponde a los trabajadores, tomaremos como base el resultado obtenido de la operación anterior (utilidad gravable, renta gravable o utilidad fiscal) y de su total, obtendremos el 10%, el monto que resulta será destinado para otorgar a los trabajadores su participación.

Otra clase de utilidad es la denominada neta o líquida, para obtenerla se tomará como base la utilidad contable y se restará el monto que por concepto de utilidades corresponda a los trabajadores y el impuesto al ingreso global de las empresas realmente pagado, la forma en que se determina el ingreso gravable de cada empresa, varía dependiendo del tipo de causa y su capacidad económica, correspondiendo a cada empresa

determinar o declarar su ingreso gravable y sobre la cantidad declarada se cobrará el impuesto correspondiente.

El artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo así como la Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 1985, establecen que para sus efectos, se considerará utilidad en toda empresa, la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, este hecho puede provocar que al llegar a reformar o modificar la última Ley invocada, - se produzcan efectos en materia de participación de utilidades, es decir que, pudiera darse un reparto adicional entre los trabajadores.

De tal manera, que debemos definir a la utilidad de toda empresa, como la renta gravable del Impuesto Sobre la -- Renta, aún cuando desde un punto de vista general, la utilidad sea la ganancia que finalmente obtiene la empresa por su trabajo, generada por los factores que intervinieron para obtenerla o sea, trabajador, Estado y capital, quienes por ello, toman la porción que les corresponde conforme a derecho a través de la participación de utilidades, impuestos y dividendos respectivamente.

b) Participación de utilidades. Definición

A lo largo de la historia la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ha sido definida desde diversos puntos de vista, existen definiciones que se encuentran basadas en un sistema voluntario de reparto de utilidades y otras en el sistema obligatorio, a continuación mencionaremos algunas sujetas al primer sistema.

En 1889 el Congreso Internacional de Participación de Utilidades que se llevó a cabo en París la definió como -- "un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano de los beneficios". (1)

En 1897 el Congreso Internacional de la Cooperación la definió manifestando que, "Es una suma pagada al trabajador, además de su salario, y cuyo monto depende de las utilidades, entendiendo por estas, los beneficios obtenidos realmente en el negocio." (2)

La Oficina Internacional del Trabajo manifestó su definición como "el sistema de remuneración por el cual el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal.(3)

(1) Cavazos Flores Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edición Tercera. Editorial Trillas. México 1982. pág. 179.

(2) Alvírez Friscione Alfonso. La Participación de Utilidades Edición Segunda. Editorial Porrúa. México 1976. pág. 32.

(3) Idem.

Alberto Bremauntz, la define diciendo: "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 su fuerza de trabajo, disminuyendo la plusvalía que percibe el capitalista." (4)

George Bry, estima "Que es una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción." (5)

Ahora expondremos las definiciones que algunos autores han adoptado a raíz de que la participación de utilidades dejó de ser voluntaria para convertirse en un derecho constitucional y quedar enmarcada dentro del sistema obligatorio.

Mario de la Cueva señala "La participación obrera -- en las utilidades, es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o -- servicios. (6)

(4) Cavazos Flores, Baltasar. Ob. cit. pág. 179.

(5) Cavazos Flores, Baltasar. Ob. cit. pág. 179.

(6) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tómo I.- Edición Séptima. Editorial Porrúa. México 1981. pág. 330.

Guillermo Cabanellas, define a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas como "Un conjunto de sistemas económicos, de variados matices dentro de su unidad, que se inauguran en el Siglo XIX y que les concede a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros períodos que se establecen." (7)

Baltasar Cavazos Flores, considera que "Es la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa o no, de las utilidades finales que esta perciba." (8)

José Luis Algarra Lara, opina que es "La cantidad de dinero que el patrón entrega al trabajador independientemente del salario asignado, en proporción de las utilidades líquidas obtenidas por el ejercicio de la empresa, sin obligación por parte del trabajador, de participar en las pérdidas de dicha empresa." (9)

(7) Cabanellas Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina 1968. pág. 121.

(8) Cavazos Flores, Baltasar. Ob. cit. pág. 180.

(9) Álvarez Friscione, Alfonso. Ob. cit. pág. 35.

Cabe señalar por cuanto hace al aspecto de que los trabajadores no tienen obligación de participar en las pérdidas de la empresa que son pocos quienes opinan lo contrario, como es el caso de la tesis de Yusut Ziya Yucebilgin al decir; "toda participación en los beneficios, deberá tener una participación en las pérdidas; el que no participe en las pérdidas no puede tener una parte en los beneficios."(10); este autor agrega que se ha considerado erróneamente que cuando el capitalista pierde su capital, el trabajador no pierde nada, pero en realidad sí pierde, puesto que se queda sin su fuente de ingreso que seguramente lo orillará a la miseria.

La tesis apuntada anteriormente resulta contradictoria frente a algunas normas de nuestra Ley Federal del Trabajo y en general con normas de nuestro Derecho Positivo Mexicano, pues aún cuando en un amplio sentido el trabajador se vea afectado en cuanto al reparto de utilidades, porque las ganancias de la empresa sean menores o nulas repercutiendo directamente en el monto de su participación, esto no quiere decir - que el trabajador este participando en las pérdidas, porque - ello lo llevaría a aportar inclusive de su propio capital a fin de sufragarlas, convirtiéndose entonces en socio de la empresa compartiendo utilidades generales y pérdidas generales, viéndose afectada su calidad de trabajador y quedando fuera - de toda tutela laboral para caer probablemente en los campos - civilistas o mercantiles.

(10)Ziya Yucebilgin Yusut. Citado por Briceño Ruiz Alberto. - Derecho Individual del trabajo. Editorial Textos Universitarios. México 1976. pag. 77.

Por nuestra parte queremos proponer el siguiente - concepto de participación de utilidades: "Es la prestación la boral que corresponde a los trabajadores, por su intervención en el proceso económico consistente en una parte de los rendi mientos que obtiene cada empresa al cierre del ejercicio a-- nual y que se otorga a los trabajadores a través de un siste- ma legal previamente establecido."

c) Características

La figura de la participación de utilidades se reviste de las siguientes notas características:

1.- Es aleatoria: Los beneficios no son ciertos, inclusive cabe la posibilidad de que ni siquiera se lleguen a producir, además si no fuera así la participación tendría el carácter de salarial.

2.- Es obligatoria: No depende de la voluntad de las partes en la relación laboral, tal y como lo dispone nuestra Constitución en su artículo 123 fracción IX, al señalar "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas. . .".

3.- Se encuentra delimitada por un régimen estrictamente legal: De acuerdo con las disposiciones legales la determinación del porcentaje exige que se practiquen investigaciones y se realicen los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, sin dejar de tomar en consideración por una parte, el fomento al desarrollo industrial del país y por la otra, el derecho que tiene el empresario o capitalista de obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, así mismo, dentro de esta característica podemos mencionar el hecho de que la modificación al porcentaje queda totalmente sujeta a las disposiciones de todo un conjunto de normas jurídicas y jamás a la voluntad de las partes.

4.- Es variable: La participación de utilidades es en extremo variable porque nunca se puede saber con exactitud el monto de utilidades que va a generar la empresa y más aún,

se corre con el riesgo de que no se produzcan beneficios.

5.- Es imprescriptible: Si el importe de las utilidades no se reclama en el año correspondiente, se sumará tal cantidad a la utilidad repartible del año siguiente, tal y como lo dispone el último párrafo del artículo 122 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

6.- Constituye una obligación para gran parte de las empresas y una excepción para el resto de ellas: Esto quiere decir que no todos los patrones están obligados a repartir utilidades, toda vez que el constituyente de 1917 consideró razonable exceptuar a determinadas empresas de esta obligación, -- mismas que se encuentran enmarcadas dentro del artículo 126 de la Ley de la materia y que serán analizadas en un capítulo posterior dentro de la presente tesis.

7.- Su pago deberá hacerse en dinero: La Ley del Trabajo no lo señala así, sin embargo, para efectos del pago de las utilidades nos remite a los artículos del 98 al 116 y dentro de ellos, observamos que el artículo 101, dispone que el salario en efectivo debe pagarse precisamente en moneda de -- curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se intente sustituir la moneda, de tal manera que del análisis del artículo 101 podemos afirmar, que efectivamente el monto de las utilidades correspondiente, se pagará en efectivo.

8.- La participación no es salario pero tiene una -- protección similar: Esta característica se deriva del punto -- que antecede pues dada la importancia de la participación el -- legislador le dió a través del artículo 130 de la Ley de Tra-

bajo una protección similar a la del salario para garantizar a los trabajadores el hecho de que recibirán la parte proporcional que les corresponda, con goce de los privilegios que cuenta el salario.

9.- Es un derecho colectivo que se individualiza: - Es la comunidad obrera la que debe recibir del patrón la información necesaria de como se determinó la utilidad de la -- que participan y posteriormente se deberá integrar en cada em presa una Comisión Mixta de Participación de Utilidades, con igual número de representantes de los trabajadores y del pa-- trón misma que formulará un proyecto donde se determinará la participación individual correspondiente.

d) **Objetivos**

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas tiene como objetivos:

- * Participar utilidades a los trabajadores para que obtengan un ingreso adicional a su salario y poder satisfacer mejor sus necesidades.

- * Lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital, en base a los principios de justicia social.

- * Estimular a los trabajadores para que logren una mayor productividad en la empresa, tanto por beneficio propio como por el del patrón.

- * Seguir en pos de la lucha por la justa distribución de la riqueza generada en el sistema económico.

**2.- La Comisión Nacional para la Participación de los
Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.**

a) Su integración y funcionamiento.

La autoridad del trabajo contemplada por el artículo 523 fracción VIII de la Ley de la materia cuya función esencial es fijar y revisar el porcentaje que debe tomarse de las utilidades que generan las empresas para repartirse a los trabajadores, es conocida como Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, esta Comisión se integra por un Presidente, un Consejo de Representantes y por una Dirección Técnica.

El Presidente es nombrado por el Ejecutivo Federal y tiene como atribuciones más importantes, someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica; vigilar el desarrollo del plan de trabajo; informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social sobre las actividades de la Comisión y citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

El Consejo de Representantes se constituye con la representación del Gobierno compuesta por el Presidente de la Comisión que será también el Presidente del Consejo y tendrá el voto del Gobierno; por dos asesores con voz informativa que designa el Secretario del Trabajo y por un número igual no menor de dos ni mayor de cinco de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones que se designan conforme a la convocatoria que para tal efecto expide el Secretario del Trabajo. Las atribuciones primordiales del Consejo de Representantes son: determinar dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y frecuencia de las sesiones; aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica; practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios para el mejor cumplimiento de su función; solicitar la opinión de las asocia-

ciones de trabajadores y patrones; recibir de los mismos las sugerencias y estudios que le presenten; designar comisiones para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales y determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La Dirección Técnica se integra con un Director nombrado por el Secretario del Trabajo, con los Asesores Técnicos que la propia dependencia designe y con un número igual, determinado por el mismo funcionario, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones, esta Dirección tiene como principales funciones: el practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que se le encomienden; solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos; recibir y considerar los estudios informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones y preparar el informe que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados, así como un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones sometiéndolo a la consideración del Consejo de Representantes.

Dentro del funcionamiento de la Comisión Nacional se procederá conforme a las siguientes normas:

a) El Presidente de la Comisión publicará un aviso en el Diario Oficial de la Federación, otorgando un término de tres meses a trabajadores y patrones para que presenten sugerencias y estudios acompañados de las pruebas y documentos correspondientes.

b) La Comisión dispondrá del término de ocho meses - para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo -- aprobado por el Consejo de Representantes.

c) El Consejo de Representantes dictará la resolución dentro del mes siguiente.

d) Dicha resolución expresará los fundamentos que la justifiquen, así mismo, el Consejo de Representantes tomará en consideración todos los elementos que determina la ley para emitir la resolución.

e) La resolución fijará el nuevo porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin - hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las em presas.

f) El Presidente de la Comisión , ordenará la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes.

b) Resoluciones de la Comisión Nacional

La Comisión Nacional es un organismo laboral que nace a partir de las reformas constitucionales de 1962 quedando contemplado dentro de la fracción IX del artículo 123, esta - integrada en forma tripartita es decir, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, cuya función primordial sería fijar el porcentaje de las utilidades - repartibles entre los trabajadores y posteriormente revisar - el porcentaje fijado.

La primera Comisión comenzó a funcionar el primero de marzo de 1963 y concluyó sus labores el doce de diciembre del mismo año cuando por unanimidad de votos, se aprobó la resolución que fijó en ese entonces el porcentaje de utilidades repartible entre los trabajadores, este organismo también se encargó de elaborar la fórmula de aplicación de dicho porcentaje, en términos generales la primera resolución se encuentra integrada en treinta puntos, cuyo contenido principal versa sobre la determinación de que los trabajadores participarían en las utilidades de la empresa en un porcentaje del 20% tomando como base la renta gravable conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta, con una deducción del 30% por el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria -- reinversión de capitales, además de otra deducción conforme a una tarifa calculada para obtener el factor de relación entre el capital y la fuerza de trabajo.

El primer reparto de utilidades se llevó a cabo en el año de 1964, aunque a decir verdad los trabajadores no obtuvieron ni la mitad del porcentaje fijado por la Comisión -- consistente en el 20%, toda vez que el factor de relación entre el capital y la fuerza de trabajo lo fijaba el empresario por ser el único que podía señalar los montos del capital in-

vertido y de los salarios pagados y naturalmente en sus de -- claraciones aparecían grandes capitales invertidos pues si és tos resultaban mayores que los salarios pagados, el porcentaje de las utilidades disminuía hasta un promedio de 7%.

El sistema que determinó la primera Comisión resul- to ser complejo, difícil de aplicar y de vigilar, carente de-- confiabilidad en su forma de cálculo y además autorizaba de-- ducciones sobre el porcentaje fijado, pero aún así, con todo- y sus defectos constituye un hecho importante el que se haya- comenzado a hacer efectivo el derecho al reparto de utilida-- des que fuera contemplado por nuestra Constitución de 1917 y- que por falta de reglamentación los trabajadores durante cua- renta y seis años no gozaron de este derecho.

Cabe agregar que la Comisión Nacional no es un órga- no laboral permanente, sólo podrá reunirse para revisar el -- porcentaje en dos casos, el primero será cuando exista una -- convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previ-- sión Social, siempre y cuando existan estudios e investigacio- nes que lo justifiquen y el segundo caso, por petición de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o- de patronos que constituyan mayoría dentro de su clase, su so- licitud deberá contener las causas y los fundamentos que la - justifiquen así como los estudios y documentos correspondien- tes; una vez presentada su solicitud la Secretaría del Traba- jo y Previsión Social procederá a verificar dentro de los no- venta días siguientes el requisito de la mayoría, si tal re-- quisito es satisfecho la misma Secretaría dentro de los trein- ta días posteriores, convocará a los trabajadores y patronos- para la elección de sus representantes.

Encontrándose integrada la Comisión Nacional su Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que le dan apoyo son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión, en caso de que su determinación sea negativa, así lo hará saber al Secretario de Trabajo y se disolverá; sin embargo, cuando el procedimiento de revisión efectivamente se lleve a cabo, culminará necesariamente en una nueva resolución.

Independientemente de que la petición se acepte o se deseche, el sector que la formule no podrá presentar una nueva solicitud de revisión hasta que hayan transcurrido diez años, como lo establece el artículo 589 de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del primero de mayo de 1970.

Con respecto a la primera resolución de la Comisión Nacional la Ley laboral en su artículo 7º transitorio fue más específica al disponer "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 hasta que se cumplan diez años contados a partir de la fecha citada", de tal manera que en los años posteriores al de 1963 los trabajadores participaron en las utilidades de las empresas conforme a lo acordado en la primera resolución hasta el 14 de octubre de 1974, fecha en que se publicó en el Diario Oficial de la Federación la segunda resolución que entró en vigor a partir del día siguiente, nuevamente se integró la Comisión Nacional por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo para que revisara el porcentaje de 1963, la resolución de 1974 determinó un porcentaje consistente en el 8% de las utilidades de las empresas, destinado para los trabajadores, esta determina-

ción a primera vista causó gran alarma por la baja tan considerable entre el 20% fijado en la primera resolución y el nuevo porcentaje, sin embargo, los trabajadores obtuvieron un 1% -- más toda vez que como ya se señaló con anterioridad el porcentaje real que percibieron los trabajadores con motivo de la resolución de 1963 una vez efectuadas las deducciones acordadas sobre la utilidad, fue como máximo un 7%.

La segunda Comisión creó un sistema que se apegaba estrictamente a la ley y cuya vigilancia por parte de las autoridades correspondientes así como de los trabajadores, resultaba más sencilla que la vigilancia del sistema anterior; la parte medular de la resolución de 1974 resuelve que el porcentaje fijado se aplicará sobre la renta gravable, pero sin llevarse a cabo ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, aclarando que el concepto de "renta gravable" equivale a la expresión "ingreso gravable" que emplea la Ley del Impuesto sobre la Renta, así mismo, determinó un porcentaje único para todo tipo de empresas, sin dejar lugar a duda sobre las empresas obligadas a participar utilidades y tomo como elementos de juicio previo a la determinación del porcentaje, por una parte la necesidad de fomentar el desarrollo industrial, por otra un interés razonable al capital y finalmente la reinversión de capitales.

Cabe añadir que algunos de los factores que hacían necesaria la revisión del porcentaje de 1963, independientemente de los diez años que deben transcurrir como lo marca la ley, eran los referentes a que la primera resolución se apoyó en la derogada Ley del Trabajo de 1931 y en las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, derogada por la de 1964, además de que se suscitaron cambios en la economía na--

cional por lo que dicha resolución ya no se ajustaba a la realidad legal y económica del país.

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 589 de la Ley de la materia, no fue sino hasta el 30 de enero de 1984 cuando la Secretaría del Trabajo por solicitud de las organizaciones sindicales que integran el Congreso del Trabajo, expidió la convocatoria para la elección de representantes a la Comisión Nacional que llevaría a cabo la revisión de la resolución de 1974, con base en dicha convocatoria el 11 de abril de 1984 se instaló nuevamente la Comisión Nacional; el Presidente de la Comisión publicó el 24 de abril del mismo año un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presentaran sugerencias, estudios, pruebas y documentos correspondientes.

El Consejo de Representantes aprobó el plan de trabajo de la Dirección Técnica, mismo que fue desarrollado conforme a la ley dentro de los ocho meses siguientes, se procedió a practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, así como el informe de la Dirección Técnica y los estudios y sugerencias presentados.

Una vez allegados todos los elementos necesarios, el Consejo de Representantes procedió a dictar la tercera resolución, fijando un porcentaje de utilidades repartible en--

tre los trabajadores del 10%, el cual deberá ser aplicado sobre la renta gravable de las empresas en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, sin hacer deducción alguna ni establecer diferencias entre la empresas.

Esta tercera resolución aún vigente, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1985. Debe entenderse que el porcentaje del 10% fijado en esta resolución es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener una participación mayor o adicional en los contratos de trabajo ya sean individuales, colectivos o contratos ley, toda vez que el porcentaje fijado constituye sólo una garantía social mínima.

**III.- NORMAS QUE PROTEGEN Y REGULAN LA PARTICIPACION
DE LAS UTILIDADES**

A. Disposiciones Legales

1.- Normas reglamentarias

La figura del reparto de utilidades requiere de un conjunto de normas jurídicas que al mismo tiempo la protejan y la regulen, no sólo para que se derive una obligación por parte de las empresas a hacer partícipes a sus trabajadores de las utilidades obtenidas, sino para que estos últimos tengan el derecho tanto de recibir como de exigir dicha participación. Dentro de nuestro sistema jurídico esa protección y regulación se encuentran establecidas en diferentes preceptos legales como son: la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en donde quedan contemplados los principios generales; los artículos del 117 al 131 y del 575 al 590 de la Ley Federal del Trabajo, reguladores de los principios constitucionales; el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece el procedimiento de las objeciones de los trabajadores y de los repartos adicionales; finalmente, la Tercera Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en donde se fija el porcentaje de participación de utilidades repartible entre los trabajadores.

Todos y cada uno de estos preceptos constituyen la base del reparto de utilidades, al mismo tiempo el fundamento para que la clase trabajadora exija lo que por derecho le corresponde, cuando la empresa no cumple con su obligación de participar utilidades o bien, cuando la participación no se realiza en los términos legales.

Tomando en consideración estas normas que protegen y regulan la figura que nos ocupa, a continuación analizaremos la protección real que dichas bases legales ofrecen a los trabajadores frente al reparto de beneficios.

a) La protección del derecho al reparto de utilidades

En forma acertada, el legislador de nuestra Ley Laboral vigente dispuso a través del artículo 130 que las cantidades correspondientes a los trabajadores por concepto de utilidades se encuentran tuteladas, por las mismas normas de protección al salario, contenidas dentro de los artículos 98 al 116 de la Ley mencionada, mismas que pueden ser adaptadas de la siguiente manera: los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que perciban; el derecho a percibir utilidades es irrenunciable; las utilidades se deberán pagar directamente al trabajador a menos que se encuentre imposibilitado, en cuyo caso el pago se hará a la persona que designe como apoderado a través de carta poder suscrita por dos testigos; el pago deberá hacerse en efectivo, en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en días laborables y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación; la obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende; es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas; el monto de las utilidades no será objeto de compensación alguna; los descuentos a las utilidades están prohibidos, salvo que se trate de pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos decretado por la autoridad competente y por deudas contraídas con el patrón a cuenta de utilidades (anticipos), en este último caso el descuento será el que previamente convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda exceder del treinta por ciento de la cantidad recibida; las deudas que contraigan los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses; se prohíbe la imposición de multas a los trabajadores sea cual sea la causa o concepto; la participación de utilidades no puede ser embargada, salvo el caso de pensión alimenticia decretada por la autoridad competente y finalmente, para el caso de que el trabajador fallezca, el monto de utilidades que le co-

respuesta podrá ser entregado a sus beneficiarios sin necesidad de mediar juicio sucesorio.

Existen otras normas de protección que no se encuentran contenidas dentro de los artículos antes citados sino dentro del capítulo referente a la "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas" y por lo tanto se -- constituyen en normas de protección específicas, la primera se deriva del artículo 122 y determina que el reparto de utilidades declarado por la empresa no se podrá suspender, aún cuando los representantes de los trabajadores objeten o pretendan objetar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la declaración del impuesto sobre la renta presentada por el patrón; el mismo artículo 122 parte final, determina que cuando los trabajadores no reclamen el importe de las utilidades que le -- corresponda en el año en que sean exigibles, tal cantidad se -- agregará a la utilidad general del año siguiente. Esta última parte se encuentra vinculada con el plazo para efectuar el cobro de utilidades consistente en un año, mismo que comienza a -- transcurrir para los trabajadores en servicio activo a partir del día siguiente en que se llevó a cabo el pago respectivo y -- para ex-trabajadores con derecho, a partir del día siguiente -- en que reciban la comunicación de la empresa para que pasen a -- cobrar las utilidades que les correspondan. Una vez transcurridos estos plazos, las cantidades que no fueron cobradas se -- agregarán a la utilidad repartible del siguiente año; si en ese ejercicio la empresa declara pérdidas dicho remanente será el -- que se distribuya entre los trabajadores.

Por último, en el artículo 128 se contiene otra protección al reparto de beneficios al determinar que "no se -- rán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia"

esto quiere decir que existe una prohibición para los patrones de exigir a los trabajadores le restituyan las utilidades ya percibidas, con el fin de cubrir las pérdidas de un año posterior y a la vez prohíbe que se pretenda aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año anterior.

Todas y cada una de las disposiciones mencionadas -- tienen como finalidad asegurar al trabajador la percepción efectiva de las utilidades que le corresponden y además asegurarle que sólo mediante una causa legal, el patrón o terceras personas pueden ocasionar un detrimento al monto que por derecho le pertenece, sin embargo, esta protección no debe ser tan limitada, pues si bien es cierto que se está protegiendo al reparto en la misma medida que al salario, también lo es el hecho de que resulta más factible que se cometan irregularidades dentro del campo del reparto de utilidades que dentro del campo del salario, pues respecto a este último existe un mínimo fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en cuya determinación no interviene el patrón o dicho de otra manera, no depende de él la fijación del salario mínimo, en cambio la cantidad que se destina en cada empresa por concepto de utilidades, con independencia del porcentaje determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, depende en gran medida de la declaración anual del impuesto sobre la renta que presenta el patrón ante la Secretaría de Hacienda y conocido es por todos el hecho de que año tras año surgen problemas de evasión fiscal que por supuesto afectan directamente al trabajador, negándole con ello el mejoramiento de sus ingresos y el engrandecimiento de sus condiciones sociales.

**b) Empresas obligadas a repartir utilidades
y sus excepciones**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 establece que para efectos de las normas de trabajo, se deben entender por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia o cualquier otra forma similar, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, por lo tanto, el establecimiento es parte de una empresa y una empresa es cualquier organización constituida -- como unidad económica, sea persona física o moral, que utilice trabajo humano independientemente de que sea industrial, comercial, agrícola, ganadera, de pesca, civil, cultural, asistencial u otras, ya que la empresa en sentido laboral se reviste de una connotación más amplia que la que se conoce en otras materias como la fiscal y mercantil.

De manera que toda empresa que tenga a su servicio - trabajadores asalariados, está obligada a repartir utilidades, sin embargo, la disposición del inciso d) fracción IX del artículo 123 constitucional ordena 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 las actividades cuya naturaleza y condiciones -- particulares lo justifiquen.

Con este antecedente, el cuerpo legislativo procedió a reglamentar dicha disposición, dando por resultado un conjunto de empresas que no están obligadas jurídicamente a participar utilidades, mismas que podemos clasificar de la siguiente manera:

a) Empresas públicas constituidas como organismos -- descentralizados, en donde sus relaciones de trabajo se rigen por el Apartado B) del artículo 123 constitucional, por ejem--

plo: el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez (IMAN), Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) y Sistema de Transporte Colectivo, entre otros.

b) Empresas cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, pero que de acuerdo con el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran exentas de participar utilidades como son: las instituciones de asistencia privada, reconocidas por el derecho y que realicen actos con fines humanitarios o de asistencia sin propósito de lucro; las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento; las de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto novedoso, están exentas durante los dos primeros años de funcionamiento; las de nueva creación dedicadas a la industria extractiva, durante el periodo de exploración y finalmente dentro de este grupo se encuentran las empresas que generan un capital menor del fijado por la Secretaría del Trabajo.

c) El Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, por así ordenarlo la Ley que lo crea, misma que aprobó el H. Congreso de la Unión dentro de su facultad de reglamentar el artículo 123 constitucional.

En alguno de los incisos anteriores hicimos mención de las empresas que por generar un capital menor al fijado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en la fracción VI del artículo 126 de nuestra Ley Laboral, determinó mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 4 de marzo de 1985, exceptuar de la obligación de participar utilidades a las empresas cuyo capital y

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

trabajo generen un ingreso anual no superior a los seis millones de pesos.

Ahora bien, las empresas que integran los dos primeros grupos clasificados con las letras a) y b) de una u otra forma estan contenidas dentro del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo tales excepciones han ocasionado gran polémica respecto de si son o no anticonstitucionales, algunos tratadistas entre ellos Euquerio Guerrero opinan que las disposiciones de excepción para repartir utilidades que enuncia la Ley Laboral, no son inconstitucionales ya que en el fondo llevan implícito el deseo de fomentar el establecimiento de empresas nuevas lo que necesariamente recae en el desarrollo de nuestro país y contribuye al fortalecimiento de la economía del mismo, a la vez, otros tratadistas manifiestan que dichas disposiciones sí son anticonstitucionales, así el Maestro Alberto Trueba Urbina, comenta respecto del artículo 126:

"La disposición que antecede contraría al espíritu del artículo 123, apartado A), fracción IX, inciso d), de la Carta Magna ya que establece excepciones al principio de justicia social - que el precepto original consignaba en favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas. En cuanto a las instituciones de beneficencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social y otras que si bien es cierto no tienen funciones de lucro o de producción económica, más cierto es - que explotan al trabajo humano y sus trabajadores sirven en -- realidad a una empresa, como cualquier otra; no hay diferencia en el trabajo de una enfermera de un sanatorio particular y la del Seguro Social, como también resultan semejantes las actividades de una mecanógrafa de una institución de asistencia privada y la de un despacho de abogado. Respecto a la fracción VI que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pa-

ra exceptuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades en razón del monto del capital, es notoriamente inconstitucional, porque las excepciones a que se refiere el inciso d) de la fracción IX, apartado A, del artículo 123 constitucional, se basan en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas..."(1)

En nuestra opinión consideramos que la disposición contenida dentro del artículo 126 de la Ley Laboral, no es inconstitucional en virtud de que el inciso d) de la fracción IX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, señala que las empresas de nueva creación pueden ser exceptuadas de repartir utilidades durante un número determinado y limitado de años, al igual que los trabajos de exploración y otras actividades cuando su naturaleza y condiciones particulares lo justifique. De aquí se desprende que de acuerdo con lo ordenado por la Constitución, el cuerpo legislativo procedió por un lado a establecer tanto el número determinado y limitado de años durante los cuales estas empresas quedan exentas de participar beneficios y por otra parte, procedió a precisar cuales serían las empresas que por su naturaleza y condiciones particulares debían ser relevadas de dicha obligación.

Ahora bien, estamos de acuerdo con las manifestaciones del Maestro Trueba Urbina respecto al hecho de que no existe diferencia alguna entre trabajo con afán de lucro y el realizado para la asistencia social, sin embargo, diferimos en que la disposición del artículo 126 laboral sea inconstitu--

(1) Trueba Urbina, Alberto. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada. Edición Quincuagésima Cuarta. Editorial Porrúa. México 1986. - págs. 77 y 78.

cional puesto que nuestra máxima norma al contemplar términos-como "naturaleza y condiciones particulares", abrió el campo - para que un gran número de empresas fueran exceptuadas de la - obligación que nos ocupa y por si fuera poco, no marcó ningún- límite, ni estableció restricción alguna, por lo tanto, el -- error proviene de la propia Constitución y no del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo. Por tales motivos, sugerimos una reforma a la fracción IX, inciso d), del artículo 123 de la -- Constitución, a fin de que establezca el término máximo durante el cual, las empresas de nueva creación quedan exceptuadas- de participar utilidades a sus trabajadores, por nuestra parte consideramos suficiente el primer año de funcionamiento de cada empresa, también es necesario que con dicha reforma, se determine que tipo de empresas no están obligadas a participar - utilidades, por ejemplo, las instituciones públicas o privadas con fines humanitarios, culturales, asistenciales o de beneficencia que acrediten que no tienen ningún propósito de lucro,- así mismo, se deben considerar a las empresas que cuentan con un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

c) Quiénes gozan de este derecho

El principio laboral que rige dentro de la fracción IX del artículo 123 constitucional, es que todos los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, sin embargo, la ley de la materia establece situaciones especiales para determinados trabajadores, imponiendo condiciones a algunos y negando a otros el derecho a ser beneficiados. Es el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, el que determina quienes pueden participar y quienes no, con sujeción a las siguientes normas:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;

III.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario;

IV.- Las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V.- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación;

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de las utilidades; y

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante un año, por lo menos.

No hay lugar a duda, respecto al hecho de que no -- existe norma específica en la Constitución para determinar que los trabajadores estuvieran sujetos a condiciones para participar en los beneficios de la empresa, toda vez que el precepto constitucional respectivo no señala la existencia de excepciones para que los trabajadores puedan percibir este derecho, a diferencia de las empresas que se trataron en el inciso que antecede y aún, cuando creemos entender los motivos que tuvo el legislador, quisieramos hacer algunas observaciones, el legislador que formuló el artículo 127 de la Ley Laboral, quiso evitar que los trabajadores de planta, independientemente de si están sindicalizados o no, sufrieran una reducción injusta en su participación, por ello, los directores, administradores y gerentes generales, aún cuando son trabajadores, están excluidos por dicha ley para participar de las utilidades en las empresas, toda vez que los sueldos que perciben, generalmente -- son muy elevados y dado que el 50% de la utilidad, se reparte en función de los salarios devengados, estos trabajadores se llevarían gran parte de las utilidades, aminorando considerablemente el monto a repartir entre los trabajadores de planta.

Nos parece una buena medida el que se limite a los trabajadores de confianza, en cuanto al salario base, ya que por lo general ellos reciben un salario superior a los trabajadores de planta y si gozaran de un reparto acorde a su salario real, afectaría en gran medida la participación de los demás trabajadores, es por ello que se hace necesaria, para que no se vea deteriorado el monto de la utilidad que perciben los trabajadores de planta, que al fin y al cabo son los que requieren de mayor protección.

Por otra parte, consideramos razonable que a los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos derivan exclusivamente de su salario y los que se dedican al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, se les otorgue un monto de participación de utilidades -- que no exceda de un mes de salario.

En forma acertada y a fin de otorgar una mayor protección la ley declara trabajadores en servicio activo a las madres durante los periodos pre y postnatales, al igual que a los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal.

Respecto de los trabajadores de la industria de la construcción, la fracción V del artículo 127 de la Ley Laboral previene que la Comisión Mixta de Participación de Utilidades -- deberá: determinar que los trabajadores tienen derecho a participar; fijar la participación que a cada uno le corresponda y adoptar las medidas que juzgue convenientes para su citación.

En nuestra opinión, consideramos que resultaría equitativo, si la Comisión procediera a adoptar medidas convenientes

tes para la citación de los trabajadores eventuales, de las diferentes ramas de la industria, que ya no presten servicios al patrón, para que se haga realidad su derecho a percibir las -- utilidades que les corresponden.

Como comentario final dentro de este inciso, diremos que, la consideración hecha por nuestro legislador respecto de que los trabajadores domésticos no tienen derecho a recibir utilidades, es acertada, en virtud de que ellos no prestan sus servicios en ninguna empresa y no cabe la posibilidad de que se genere utilidad alguna, tal y como lo señala la Exposición de Motivos de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de -- 1962.

d) Plazo en que debe efectuarse el reparto

Con respecto al plazo en el que debe llevarse a cabo el reparto de utilidades, primeramente cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo en la fracción I del artículo 121, dispone que el patrón dentro del término de diez días, contados a partir de la fecha en que presentó o debió presentar la declaración anual de la empresa, ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debe entregar copia de la misma a los trabajadores, ya sea por conducto del sindicato o sindicatos que los representen o por medio de los representantes que expresamente autorice la mayoría de los trabajadores. Ahora bien, de acuerdo con lo establecido por el artículo 122 del último ordenamiento señalado, el plazo para llevar a cabo el reparto de utilidades es precisamente dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que el patrón presentó o debió presentar la declaración anual de la empresa.

Si los trabajadores al revisar la copia de la declaración anual, que les entregó el patrón, advierten posibles --irregularidades, tienen el derecho absoluto de formular ante -- la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones -- que juzguen necesarias, sin embargo, el término de sesenta -- días mencionado en el párrafo que antecede, debe ser respetado aún cuando esté en trámite alguna objeción por parte de los -- trabajadores.

El hecho de establecer que el pago se efectuará, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que el patrón presentó o debió presentar la declaración anual de la empresa, quiere decir que aún cuando el patrón no pague el impuesto correspondiente o solicite y obtenga una prórroga por parte de -- la Secretaría mencionada, para la presentación de la declaración, no deberá alterarse el plazo para efectuar el reparto.

e) Comisión Mixta de Participación de Utilidades

Conforme a lo señalado en el artículo 125 de la Ley Laboral, en cada empresa deberá integrarse una Comisión con -- igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, el término para dicha integración no esta previsto por la ley, pero por beneficio de los trabajadores es recomendable se integre en un término que no exceda de los diez días que si gan a aquel en que el patrón cumplió con su obligación de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual. Es ne cesario levantar un acta de integración e instalación de la Có misión Mixta que deberá ser firmada por todos y cada uno de -- sus integrantes.

La función que desempeña esta Comisión es la de de-- terminar el monto que corresponde a cada trabajador por concep-- to de reparto de utilidades, para ello los integrantes requie-- ren de cierta información y documentación que posee el patrón, quien tiene la obligación de proporcionárselas y que consisten básicamente en: la nómina y lista de raya del personal; las -- tarjetas o lista de asistencia; las constancias de incapacidad y permisos concedidos; lista de los ex-trabajadores conteniendo nombres, salarios percibidos y fechas de separación; la relación de los trabajadores de confianza con la descripción de las funciones que llevan a cabo; la información relativa al pa go de las utilidades del ejercicio anterior y en su caso, las-- cantidades no cobradas, no obstante, la Comisión puede reque-- rir algún otro elemento necesario para desempeñar su función. Cabe señalar que la documentación e información que proporcio-- ne la empresa a la Comisión debe incluir a todo el personal, -- esto es a los trabajadores sindicalizados según el caso y a -- los de confianza.

Para realizar el proyecto de reparto de utilidades -

la Comisión debe considerar tres aspectos fundamentales, el -- primero es el referente a que todos los trabajadores que pres- tenten un servicio personal subordinado y perciban como remunera- ción un salario tienen derecho de participar en los beneficios de la empresa de que se trate, con excepción de los directores generales, administradores generales y gerentes generales; el -- segundo aspecto es que la Comisión para determinar la partici- pación individual debe atender exclusivamente al salario diario sin considerar otras prestaciones como el tiempo extra, las -- gratificaciones, primas o cualquier otra compensación. Si el - salario que percibe un trabajador es variable, o sea, por uni- dad de obra, destajo y comisión, se tomará como cuota diaria - el promedio correspondiente al total percibido en el año. En - el caso referente a los trabajadores de confianza que perciben salarios superiores al trabajador de base de mayor salario, la Comisión para poder determinar la participación que les corres- ponde conforme a la ley, deberá sumar el salario que durante - el año fiscal haya obtenido el trabajador sindicalizado o de - base de mayor salario dentro de la empresa y le aumentará el - 20% que estipula la fracción II del artículo 127 de la Ley Fe- deral del Trabajo, el cual se tendrá como salario máximo.

El tercer aspecto que debe considerar la Comisión -- Mixta es el referente a los días trabajados, es decir, los -- días efectivamente laborados y aquellos que por disposición de la Ley Laboral, del Contrato Colectivo y del Reglamento Inte- rior de Trabajo, la empresa se obliga a pagar el salario, aún- cuando no laboren los trabajadores, por ejemplo: los periodos- pre y postnatales; el periodo que abarque la incapacidad tempo- ral derivada de un riesgo de trabajo; días festivos; vacacio- nes; descansos semanales; permisos para faltar al trabajo con- goce de sueldo; permisos contractuales (nacimiento de un hijo,

matrimonio del trabajador, onomástico, etcétera); permisos para desempeñar comisiones sindicales como las referentes a la participación de utilidades, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, revisión de contrato y de salario, etcétera.

La Comisión Mixta como todo organismo laboral, tiene facultades y obligaciones que cumplir, naturalmente su principal facultad como ya quedó señalado, es la de elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades, pero además deberá: determinar las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores; el dar la debida publicidad al proyecto de reparto, fijándolo en cada establecimiento o sucursal, cuando menos con quince días de anticipación al pago y recibir las observaciones que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto. Cabe señalar que dichas acciones, deberán quedar plasmadas en las actas respectivas que para su efecto elabore la Comisión.

Ahora bien, las obligaciones de la Comisión Mixta se resumen en las siguientes: debe entregar el proyecto de reparto de utilidades, debidamente aprobado por los integrantes de la Comisión al patrón, para que éste proceda al pago en los términos establecidos por la ley; debe vigilar minuciosamente que las utilidades se paguen oportuna y correctamente; debe comunicar al patrón su obligación para con sus ex-trabajadores de informarles por escrito sobre la utilidad que le corresponde y también resolver las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual, referente a su respectivo reparto, dentro de un término de quince días y resolverlas en un plazo que no exceda de igual término, según lo ordenado por las fracciones III y IV del artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que, podrá intervenir el Inspector del Trabajo a petición de la Comisión para decidir algún punto en que haya entrado en desacuerdo la propia Comisión.

Consideramos que uno de los grandes logros del sistema mexicano de participación, consiste en la creación de la fórmula para determinar individualmente la participación de utilidades de los trabajadores, dicha fórmula se encuentra contenida en el artículo 123 de nuestra Ley Laboral, que a la letra dice:

"La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá 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. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año".

Esto significa que para la elaboración del proyecto individual del reparto, primero es necesario conocer el monto global de las utilidades a repartir y el número de trabajadores que tienen derecho, así, el monto total de la participación se debe dividir en dos partes iguales, un 50% se repartirá entre los trabajadores de acuerdo con el número de días trabajados durante el año y el otro 50%, se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

Tomando en cuenta los elementos que ya han sido expuestos dentro del presente inciso, se hace necesario abundar sobre la fórmula del proyecto individual de utilidades para su mayor comprensión. En primer término mencionaremos el procedi-

miento para obtener el reparto de utilidades por días trabajados, mismo que se obtiene cuando un 50% de la utilidad total a repartir se divide entre el total de días laborados por los -- trabajadores con derecho a participar y el resultado de esta - división (utilidad por día trabajado), se multiplica por los - días laborados individualmente, resultando así, la participa-- ción por días trabajados.

En segundo término, mencionaremos el procedimiento - para obtener el reparto de utilidades por salario percibido, - que consiste en dividir el restante 50% de la cantidad a repar tir entre la suma total de los salarios por cuota diaria percib ida por los trabajadores con derecho a participar y el result ado de esta división (utilidad por peso ganado), se multiplic a por el total del salario percibido individualmente, result ando así la participación por salarios devengados.

Finalmente, se deben sumar las cantidades que result an por reparto en base a días trabajados y salarios devengad os para obtener la participación que corresponda a cada trabaj ador, en concepto de utilidades.

IV. ACCIONES CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR PARA EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL REPARTO DE UTILIDADES

A. Defensa al Reparto de Utilidades

1.- Disposiciones de seguridad

La participación en las utilidades de las empresas, es una de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y podemos afirmar que de ser aplicada verazmente, podría determinarse como un instrumento razonable para amortiguar en cierta medida, los conflictos obrero-patronales, sin embargo, el sector patronal no lo ha comprendido así. El primer reparto de utilidades en nuestro país, se llevó a cabo en el año de -- 1964 y desde entonces, los patronos han recurrido a todos los medios que les ha sido posible para disminuir las utilidades reales de la empresa, constantemente complican el procedimiento por el que se obtiene el monto de las utilidades o tratan de obstaculizarlo, negándose a cumplir con las obligaciones -- que les marca la ley, en realidad son muchos los problemas a los que se enfrentan los trabajadores para poder hacer efectivo el derecho a participar equitativamente en las utilidades -- que genera la empresa en la que laboran.

A través del presente capítulo, queremos exponer las principales acciones y bases con que cuentan los trabajadores, es decir, los medios o alternativas que pueden emplear -- cuando el patrón se niega a cumplir con su obligación de participar utilidades o bien, cuando existe alguna irregularidad -- durante el procedimiento que lleva a determinar tal reparto; -- sin olvidar los conflictos que muchas veces ocasiona el emitir por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, una resolución que aumente el monto de la renta gravable.

Señalamos desde este momento que existen cuatro acciones para exigir el cumplimiento del reparto de utilidades: -- la Acción Sindical, la Inspección del Trabajo, las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje y la Huelga; las funciones de cada institución, así como su vinculación con la figura que nos ocupa, serán objeto de un análisis explícito en el presente capítulo.

a) El derecho de los trabajadores a verificar
el reparto de utilidades

Tal y como se ha venido manifestando, los trabajadores son los titulares del derecho de participar en las utilidades de las empresas, es por ello que la Ley Federal del Trabajo, a través de la disposición contenida en la fracción I del artículo 121, los autoriza para conocer la forma en que se determinó la utilidad de la empresa al cierre de cada ejercicio fiscal. El ordenamiento legal encargado de regular el precepto anterior, es el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la -- Ley Federal del Trabajo, mismo que en su artículo 10 dispone -- lo siguiente:

"Los patrones dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha en que se presente la declaración -- anual del impuesto sobre la renta o en su caso a partir de la -- fecha de la presentación de la declaración anual complementaria, entregarán copia de la misma al representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contratado en la empresa o al de la mayoría de los trabajadores."

Así mismo, la Ley del Impuesto sobre la Renta, le -- exige al patrón presentar su declaración anual acompañada de -- ciertos anexos, los cuales, de acuerdo con el Reglamento que -- se comenta, deben quedar a disposición de los trabajadores en -- las oficinas de la empresa durante un término de treinta días, -- contados a partir de la fecha en que el patrón les haya -- entregado copia de la declaración anual, pero además, los trabajadores cuentan con la posibilidad de consultar dichos anexos en -- la Oficina Federal de Hacienda Principal, Subalterna o Agencia -- respectiva en la cual se haya presentado o se encuentre la -- declaración.

De acuerdo con el Reglamento en cuestión, los trabajadores también pueden solicitar de la Dirección General del --

Impuesto sobre la Renta o de las Delegaciones de esta misma dependencia en las Administraciones Fiscales Federales, explicación sobre la información contenida en las declaraciones de impuestos presentadas.

De esta manera, los trabajadores pueden revisar detalle a detalle lo declarado por el patrón. La obligación de éste último, referente a la entrega a los trabajadores de una copia legible y completa de la declaración anual, debe ser cumplida o en su caso hacerse cumplir, toda vez, que con ello se persigue que los trabajadores conozcan y revisen los datos asentados por el patrón, es decir, los ingresos, las deducciones y la renta gravable que generó la empresa, pues una vez in formados, puede darse el caso de que estén totalmente de acuerdo con la declaración, procediendo entonces a determinar a través de la Comisión Mixta de Participación de Utilidades, la participación correspondiente a cada trabajador, pero también puede suceder que los trabajadores adviertan que en la declaración anual se disminuyen u omiten ingresos o bien que se aumentan desproporcionadamente algunos renglones de costos y gastos en este caso, los representantes de los trabajadores pueden formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes

El segundo párrafo del inciso I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 13 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la misma Ley, prohíben a los trabajadores poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos, disposición que originó polémica en el sentido de que si los contadores como asesores de los trabajadores en la revisión de la declaración, debían tener acceso o no a dichos documentos, al-

gunos autores como Breña Garduño y Cavazos Flores, consideran que no deben tener acceso, sin embargo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, resolvió lo contrario mediante el oficio número 9000 639 de fecha 19 de octubre de 1970.

Por nuestra parte, nos sumamos a la opinión de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en virtud de que la declaración anual de la empresa la formula el patrón generalmente con ayuda de contadores, debido al grado de dificultad que presentan los cálculos y operaciones a realizar, dificultad -- que se acrecienta cuando se trata de grandes empresas, entonces, si el sector patronal recurre al asesoramiento y ayuda de un contador, los trabajadores también deben tener derecho a solicitar ayuda similar, que les facilite comprender las operaciones que se llevaron a cabo en los documentos correspondientes a la declaración anual.

Cabe hacer la aclaración, de que los trabajadores -- pueden acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que entre otras funciones, tiene la de proporcionar asesoramiento a los trabajadores, para la revisión y análisis de la copia de la declaración anual, pero independientemente de ello, consideramos necesaria la reforma a la fracción I del artículo 121 de la Ley laboral y por lo tanto la del artículo 13 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, - en el sentido de determinar que los trabajadores pueden solicitar la ayuda de asesores que los oriente en el análisis de la copia de la declaración anual y los anexos que presenta la empresa.

El derecho de los trabajadores a verificar el reparto de utilidades es un derecho primordial, por lo tanto, si la empresa no cumple con la obligación que estipula la fracción-

I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, que transcribimos al iniciar el presente inciso o bien, no pone a disposición de los trabajadores los anexos a la declaración anual, es los últimos pueden solicitar la intervención del Inspector del Trabajo para tratar de obligar al patrón a cumplir con sus -- obligaciones, quien, si se sigue negando, tal y como veremos -- más adelante, dará lugar a que los trabajadores lo emplacen a huelga.

No obstante, el artículo 994 de la Ley de la materia determina que con independencia de lo anterior, al patrón que no cumpla con sus obligaciones relativas al reparto de utilidades, la autoridad laboral, es decir, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, le impondrá una sanción consistente en una multa, que puede ser de 15 a 315 veces el salario mínimo -- general.

b) Derecho de formular objeciones a la declaración
anual de la empresa

En el inciso que antecede, hicimos mención del término "objeciones", pero no quedó señalado su significado, pues bien, las objeciones son las observaciones que formulan los representantes de los trabajadores, cuando al revisar la copia de la declaración anual del impuesto sobre la renta, advierten posibles irregularidades en los renglones de la misma, básicamente en los ingresos o en las deducciones (costos y gastos), en virtud de que no se ajustan a una realidad que conocen a través de la observación diaria en la operación y actividades del centro de trabajo.

El derecho a recibir copia de la declaración anual, el de revisar los anexos correspondientes, así como el de formular el escrito de objeciones, compete ejercitarlo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contratado ley en la empresa o en caso de no existir ninguno de los anteriores, a la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Conforme al artículo 1º del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, el escrito de objeciones de los trabajadores a la declaración anual, tiene el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y la boral, de ahí la importancia de proceder cuidadosamente en lo que toca a la determinación de la renta gravable.

La Ley laboral en el artículo 121 fracción II, establece que dentro de los treinta días siguientes al período de revisión de la declaración anual y anexos correspondientes, -- los trabajadores a través del sindicato que los representa o de la mayoría de los trabajadores de la empresa pueden formular el escrito de objeciones, ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En lo referente a los requisitos que debe contener el escrito de objeciones, queremos hacer notar que es el artículo 17 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, quien los enuncia, pero lo hace en forma in completa, ya que sólo menciona que se deben precisar las parti das o renglones que objeten los trabajadores de la declaración y las razones en que se apoyan, además de acreditar la persona lidad con que se ostentan y el domicilio en donde podrán ser-notificados durante el trámite de la inconformidad.

En realidad, son más los elementos que de acuerdo -- con el criterio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se requieren para que dicho organismo pueda proceder a revisar la declaración y emitir su resolución, los requisitos que la - mencionada Secretaría exige, son en primer término: los datos- de identificación de la autoridad fiscal considerando la compe tencia o jurisdicción a que corresponda la empresa para efecto del pago del impuesto sobre la renta; también se requiere de - los datos de identificación del sindicato, tales como su nom-- bre o el de los representantes de la mayoría de los trabajado- res y el nombre y firma del Secretario General del sindicato o en su caso nuevamente el de los representantes de la mayoría - de los trabajadores; otro requisito son los datos de identifi- cación de la empresa, de la que se deben indicar básicamente - los siguientes aspectos, denominación o razón social, domici- lio, clave del Registro Federal de Contribuyentes, el ejerci- cio fiscal o período de la declaración que se objeta, el tipo- de declaración que puede ser normal, complementaria o de cor- rección fiscal, la estructura de la empresa, es decir, si es- controlada o controladora. También se debe mencionar la fecha- en que el patrón entregó a los trabajadores copia de la decla- ración anual y además, los requisitos contenidos en el artícu- lo 17 del Reglamento en cuestión, que ya fueron señalados.

Los trabajadores deben presentar su escrito de objeciones en original y tres copias, haciéndolo acompañar de los siguientes documentos: copia del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley vigente o bien, del documento que acredite al promovente ser administrador de este último en la empresa; una constancia certificada expedida por la autoridad del trabajo competente, que acredite la representación del sindicato o de los representantes de la mayoría de los trabajadores; copia de la Declaración del Impuesto Sobre la Renta y en su caso, constancia de la fecha en que se entregó a los trabajadores.

El Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 18, que en caso de que el escrito de objeciones de los trabajadores, no cumpla -- con alguno de los requisitos mencionados en el artículo 17 del mismo ordenamiento legal, se harán del conocimiento de los promoventes las deficiencias que presenta para su corrección, en un término no mayor de treinta días.

Por nuestra parte, consideramos necesario que se incluyan en el artículo 17 del citado ordenamiento legal, todos los requisitos que en realidad exige la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para no crear confusión, ni pérdida de tiempo entre los trabajadores y para que al fin de cuentas, exista un verdadero fundamento legal donde se encuentren contemplados todos los requisitos que de acuerdo al criterio de la Secretaría mencionada, son necesarios para llevar a cabo los trámites de revisión de la declaración anual.

Es de suma importancia señalar, que en tanto la empresa no proporcione copia de la declaración anual a los representantes de los trabajadores, no correrán los plazos para la-

presentación del escrito de objeciones.

A todo lo expuesto en el presente inciso, cabe agregar una cosa más y es la referente a que una vez formuladas -- las objeciones de los trabajadores que motiven el inicio del -- procedimiento de revisión, éste, por disposición de seguridad para los trabajadores contemplada en el artículo 3º del multi citado Reglamento, no podrá suspenderse por el hecho de que és tos últimos se desistan por haber llegado a un acuerdo con el patrón, tal disposición también se determinó por los efectos -- fiscales inmersos en la formulación de un escrito de objecio-- nes.

c) La intervención de la Secretaría de Hacienda
y Crédito Público

Existen dos formas para que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, proceda a revisar la declaración anual de la empresa, una de ellas, se encuentra contenida dentro del artículo 24 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, el que establece que dicha Secretaría puede ejercer en cualquier tiempo sus facultades de vigilancia y comprobación a que se refieren la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el Código Fiscal de la Federación, si como resultado de ejercer esta facultad, se comprueba que el ingreso gravable de alguna o algunas empresas es mayor, se procederá a ordenar las liquidaciones del impuesto omitido y a notificar al sujeto obligado a participar así como al sindicato o a la representación de la mayoría, que es procedente hacer un reparto adicional.

La otra forma mediante la cual, la Secretaría en cuestión, puede proceder a revisar los estados financieros y fiscales de alguna empresa, es a través de la formulación del escrito de objeciones a la declaración anual, presentado por los trabajadores ante la autoridad correspondiente, cabe comentar que anteriormente, existía un sistema de clasificación de ingresos anuales de las empresas conforme a la cual, el escrito de objeciones debía presentarse en diversas dependencias en razón del ingreso declarado, éste sistema resultó ser muy complicado, por lo que el 14 de febrero de 1975, el Secretario de Hacienda y Crédito Público, Licenciado José López Portillo, -- emitió un acuerdo por el que se creó la Subdirección de Participación de Utilidades, como Dependencia de la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, confiriéndole las siguientes facultades:

I.- Coordinar las actividades que realice la Secreta

ría de Hacienda en materia de participación de utilidades.

II.- Tramitar en forma expedita las obligaciones hechas valer por los trabajadores a las declaraciones del Impuesto Sobre la Renta que presenten los patrones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; revisar y en su caso, modificar el ingreso gravable para efectos fiscales y de participación de utilidades.

III.- Resolver los casos en que proceda hacer un reparto adicional a los trabajadores.

IV.- Requerir la colaboración de las dependencias de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para realizar el trámite expedito de las objeciones de los trabajadores.

V.- Promover la participación de utilidades en las empresas mediante el asesoramiento necesario a los trabajadores.

VI.- Coordinarse con autoridades laborales federales y locales, para verificar el cumplimiento de la participación de utilidades a los trabajadores y

VII.- Ejercer las demás funciones que como autoridad fiscal le competen.

De tal manera, que el escrito de objeciones debe presentarse ante la Subdirección de Participación de Utilidades, que tiene su residencia en el Distrito Federal, pero para canalizar las objeciones de los trabajadores en el interior de la República Mexicana, se crearon 45 Oficinas de Administración -

Fiscal Federal, mismas que se encuentran distribuidas en todos los Estados de acuerdo a los puntos donde existe mayor concentración de población, incluyendo a 4 Oficinas ubicadas en el Distrito Federal.

Por lo tanto, los trabajadores pueden presentar su escrito de objeciones ante las Oficinas de la Administración Fiscal Federal, que corresponda jurisdiccionalmente al domicilio de la empresa, una vez recibidos, se enviarán a la Subdirección de Participación de Utilidades para que los resuelva, hecho esto, el resultado se remitirá a la Oficina de origen. Así, los trabajadores de los diversos Estados de la República pueden tramitar desde su lugar de residencia la revisión de la declaración anual.

Ahora bien, cuando se suscite un problema referente a que el sindicato o la mayoría de los trabajadores de una empresa tuvieran su domicilio en una población distinta a aquella en donde reside la Autoridad Fiscal competente, el artículo 16 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, considera que ante la dificultad de poder presentar directamente a dicha autoridad su escrito de objeciones, pueden enviarlo dentro del término que establece la ley, es decir, treinta días después de vencido el plazo para revisar los anexos a la declaración anual, por correo certificado con acuse de recibo, en cuyo caso, se tendrá como fecha de presentación del escrito respectivo, la del día en que se haga la entrega en la oficina de correos.

La Subdirección de Participación de Utilidades, informará a los trabajadores sobre la admisión de su escrito de objeciones dentro de un término que no exceda de treinta días.

Posteriormente se llevarán a cabo los estudios o investigaciones contables y fiscales de la empresa, a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tales investigaciones tienen por objetivo determinar si la utilidad o pérdida manifestada fue precisada correctamente, esta investigación en ningún caso puede exceder de seis meses.

Una vez obtenido los resultados de la investigación efectuada, se procederá a dictar la resolución correspondiente dentro de un plazo máximo de dos meses. Si existen irregularidades en la declaración, así se señalará en la resolución que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, indicando a los trabajadores los términos en los que se deberá modificar el ingreso gravable declarado por la empresa y la utilidad correcta de la que deben participar, así como los fundamentos y motivos que se tengan para tales efectos.

Es necesario notificar la resolución, mediante copia de la misma a las autoridades laborales competentes, a fin de que la conozcan y puedan actuar conforme a sus atribuciones, - vigilando que la empresa efectúe el pago y sancionando en su caso, el incumplimiento.

Si la utilidad declarada es correcta, únicamente se notificará al sindicato correspondiente o en su caso, al representante de la mayoría de los trabajadores, que la declaración formulada por la empresa, fue bien elaborada y que las observaciones hechas por los trabajadores, fueron improcedentes y las razones para concluir en ese sentido.

Dentro del tema que nos ocupa en el presente inciso, encontramos un caso muy especial, esta contemplado por la frac

ción III del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la resolución definitiva dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, no podrá ser recurrida por los trabajadores. Al respecto, la Exposición de Motivos de la Reforma Constitucional de 1962 a la fracción IX del Apartado "A" del artículo 123, señala que esta prevención tiene por objeto impedir la multiplicación de las controversias y señala que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público indudablemente resulta ser el organismo más capacitado para determinar las utilidades de cada empresa, por lo tanto, se consideró inconveniente otorgar a los trabajadores la facultad de intervenir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que estas hicieran una revisión de las resoluciones.

Por nuestra parte consideramos que, el principio de igualdad que consagra la Constitución Mexicana, se encuentra ausente en el precepto que nos ocupa, toda vez, que tanto la Ley Federal del Trabajo a través de la fracción IV del artículo 121 y del artículo 25 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al patrón la facultad de impugnar las resoluciones que aumenten el ingreso gravable, efectivamente, el patrón puede interponer recurso de revocación u optar por el juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación, ambos reglamentados por el Código Fiscal de la Federación, pero si la sentencia le es adversa también puede acudir ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por lo tanto, somos de la opinión, de que debe otorgarse a los trabajadores la facultad de interponer algún recurso ordinario similar al que emplean los patrones contra las resoluciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que no les son favorables.

Finalmente, es necesario señalar que si bien es verdad que los trabajadores pueden promover juicio de garantías - en contra de la resolución definitiva de la Secretaría mencionada, también lo es el hecho de que dicho juicio, no debe considerarse como un medio de impugnación a favor de los trabajadores, en virtud de que el mismo, representa una vía extraordinaria de defensa, tanto para particulares como para autoridades cuando han sido violados sus derechos. Entonces, los trabajadores se encuentran en un plano de desigualdad ante los patrones al no establecerse en ningún ordenamiento legal, un medio por el que puedan impugnar las resoluciones definitivas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

d) Plazo para efectuar el reparto adicional

Con respecto a este tema, debemos considerar dos situaciones diferentes, la primera, es que si los trabajadores objetaron la declaración anual de la empresa y por ese motivo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dicta una resolución determinando un aumento a la renta gravable, se deberá -- llevar a cabo un reparto adicional, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que sea notificada la resolución, así lo establece la fracción IV del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, que agrega en su parte final, que el plazo se debe cumplir con independencia de que el patrón impugne la resolución, en cuyo caso, si como resultado de la impugnación variara a favor de este último el sentido de la resolución, los pagos realizados podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio fiscal.

La otra situación, la contempla el segundo párrafo del artículo 122 del último ordenamiento legal invocado, en donde se determina, que cuando sin haber mediado objeción de los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de la utilidad gravable, el reparto adicional se debe llevar a cabo dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución, pero si ésta es impugnada por el patrón, se suspenderá el pago adicional hasta que la resolución quede firme, debiendo en este caso, garantizar el interés de los trabajadores.

Consideramos que en ningún momento los trabajadores tienen por que ver aminorada su participación por causa de un reparto en exceso durante el ejercicio anterior y así mismo se debe tener en cuenta, que en el siguiente ejercicio, es decir, cuando se realice el ajuste correspondiente, es posible que no se encuentre laborando la totalidad de los trabajadores que -- participaron cuando se efectuó el reparto excesivo.

**e) La Comisión Intersecretarial para la Participación
de Utilidades a los Trabajadores.**

Ha quedado establecido, que una vez formuladas las objeciones de los trabajadores a la declaración anual de la empresa, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debe emitir una resolución, sin embargo, en algunas ocasiones sucede que dicha Secretaría deja transcurrir el término fijado por el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, sin que haya dictado resolución alguna, por tal motivo y con el objeto de vigilar y agilizar la resolución a las objeciones de los trabajadores, se crea, con carácter permanente la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores, organismo que se integra por un número igual de funcionarios que designan los titulares de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

A través del artículo 28 del último ordenamiento legal invocado, se determinan las funciones que debe desempeñar el organismo en cuestión, estas son:

a) Atender las quejas que presenten los trabajadores con motivo del incumplimiento del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Señalar las medidas de coordinación necesarias entre las autoridades laborales y fiscales para vigilar el debido cumplimiento de la participación de utilidades.

c) Aprobar los programas de difusión de la participación de utilidades y de capacitación obrera en la materia.

d) Precisar los criterios a seguir por las autoridades en la aplicación de la participación de utilidades.

e) Realizar estudios e investigaciones técnicas necesarias para determinar los efectos de la participación de utilidades.

f) Proporcionar periódicamente a los titulares de las dependencias que la forman y a quienes estos les indiquen, la información sobre las actividades de las autoridades fiscales y laborales en la materia.

g) Las demás que le encomienden los titulares de las Secretarías que la integran.

Así mismo, la Comisión Intersecretarial tiene la facultad para coordinarse con las autoridades competentes de las entidades federativas realizando actividades en materia de participación de utilidades.

Los trabajadores no sólo pueden formular queja ante la Comisión Intersecretarial, cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, no dicta resolución al escrito de objeciones en el plazo que señala el Reglamento en cuestión, sino que también la pueden formular cuando la Secretaría de Trabajo y Previsión social no ha vigilado el cumplimiento de las disposiciones para el reparto. En cualquier caso, una vez recibida la queja, el Presidente de la Comisión Intersecretarial solicitará que le informe al respecto la autoridad correspondiente, en caso de proceder la queja, la Comisión le otorgará un plazo de quince días para que resuelva lo que en derecho proceda. Si aún así, la autoridad no cumple emitiendo una resolución, el caso se hará del conocimiento del titular de la Secretaría de que se trate, para que dicte las instrucciones pertinentes.

2.- Alternativas para exigir el reparto de utilidades

a) Intervención sindical

El sindicato es un elemento esencial no sólo en lo -
toca al tema de participación de utilidades, pues en un senti-
do amplio, la asociación de los trabajadores es un derecho cu-
yo fin primordial es luchar por el mejoramiento de sus condi-
ciones de trabajo, el artículo 356 de la Ley laboral, lo defi-
ne de la siguiente manera:

"Sindicato es la asociación de trabajadores y patro-
nes, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de --
sus respectivos intereses."

Ahora bien, en cuanto al tema motivo de la tesis ex-
puesta a su consideración, señalaremos que el sindicato, cons-
tituye la primera acción o también podemos decir que es la ac-
ción inmediata por la que los trabajadores pueden exigir el --
cumplimiento por parte de la empresa de participar utilidades,
sin embargo, aún cuando la importancia de la figura del sindi-
cato es considerable, en dado caso puede ser reemplazada por -
la mayoría de los trabajadores de una empresa (coalición) para
efecto de reclamar las utilidades que les corresponden a los -
trabajadores.

Las funciones principales que debe desempeñar el sin-
dicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, el del Con--
trato Ley en la empresa o en su caso la mayoría de los trabaja-
dores de la misma son: recibir copia de la declaración de la -
empresa; revisarla al igual que los anexos que presente el pa-
trón a la Secretaría de Hacienda, con el fin de verificar si -
presenta alguna irregularidad, en cuyo caso, es el responsable
de formular las objeciones necesarias y el indicado para cono-
cer tanto de la admisión del escrito de objeciones, como el re-
sultado de la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédi-
to Público.

Así mismo, cuando la Secretaría mencionada determina que el ingreso gravable de alguna empresa es mayor a la declarada por el patrón, sin que haya mediado objeción por parte de los trabajadores, dicha Secretaría debe notificar al sindicato o la representación de la mayoría de los trabajadores, que es procedente hacer un reparto adicional.

Es también el sindicato quien formula queja ante la Comisión Intersecretarial cuando las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o las de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, no han resuelto sus objeciones en los plazos previstos por el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo o no han vigilado el cumplimiento de la participación de utilidades conforme a la ley.

El sindicato puede además acudir ante las autoridades laborales que proporcionan asesoramiento en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo, donde naturalmente se incluye el reparto de las utilidades, por ejemplo: la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Congreso del Trabajo.

De tal manera, que el sindicato es una de las instituciones laborales, facultadas por la Ley Federal del Trabajo para exigir el cumplimiento del reparto de utilidades a que tienen derecho los trabajadores, esta función muchas veces la ejerce fungiendo como conciliador entre el patrón y la colectividad de los trabajadores y en determinado caso, es quien realiza los trámites legales necesarios ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y otras autoridades a fin de hacer cumplir tal derecho.

b) La Inspección del Trabajo

El sindicato o los trabajadores podrán acudir a solicitar de la Inspección, su intervención para exigir el cumplimiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en atención a que la Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo 540, las funciones que debe desempeñar y estas son:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

V.- Las demás que le confieran las leyes.

En materia de participación de utilidades, es muy importante la función inspectiva a través del Inspector del Trabajo, en virtud de que podrá realizar diversas funciones durante las diferentes etapas de la participación de utilidades.

La primera etapa en la que puede intervenir, es en la referente a la entrega de la copia de la declaración anual al sindicato titular o en su caso a la mayoría de los trabaja-

dores de la empresa. El Inspector del Trabajo interviene a petición de los representantes de los trabajadores, para que los patronos les entreguen a éstos últimos, copia de la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta. Además, vigila que dicha copia se entregue en forma completa, es decir, que incluya la parte interior que muestra el desglose por renglones de los ingresos, gastos y costos.

En cuanto a la etapa de integración de la Comisión Mixta para elaborar el proyecto individual del reparto de utilidades, el Inspector del Trabajo debe vigilar que se integren tales Comisiones; vigilar que el patrón proporcione a la Comisión Mixta la documentación conteniendo la información necesaria, que permita elaborar el proyecto del reparto individual; decidir las controversias que surjan entre los representantes del patrón y de los trabajadores que integren las Comisiones Mixtas, sobre las bases del reparto, cuando exista desacuerdo en la formulación del reparto individual; vigilar que el proyecto antes mencionado, se fije en un lugar visible de cada establecimiento de la empresa; ante la negativa o abstención del patrón de nombrar a sus representantes para que se integre la Comisión Mixta, dicho nombramiento se puede realizar a sugerencia del Inspector del Trabajo.

Finalmente, en la etapa de reparto individual de utilidades, el Inspector del Trabajo debe verificar si el patrón-pago a los trabajadores las cantidades que por derecho les corresponden, conforme al proyecto del reparto individual, existiendo se le exhiba la documentación respectiva y además, debe poner en conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones a las disposiciones relativas a la participación de utilidades cometidas por los patronos.

Las facultades de que goza el Inspector del Trabajo, en materia de participación de utilidades, se encuentran inmersas en la fracción II del artículo 125 de la Ley Laboral, que dispone, que si al tratar de determinar la participación de cada trabajador, no se ponen de acuerdo los integrantes de la Comisión Mixta, decidirá el Inspector del Trabajo. Esto nos hace comprender que al Inspector se le esta facultando para dirimir los conflictos que se susciten en relación con la integración de la Comisión Mixta y la determinación de la participación correspondiente a cada trabajador.

Por lo expuesto anteriormente, consideramos que el Inspector del Trabajo es una autoridad laboral a la que pueden acudir los trabajadores para exigir el cumplimiento por parte de la empresa de entregar las utilidades que les corresponden o de lo contrario la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le impondrá al patrón que no cumpla una multa, que como ya habíamos comentado en el inciso relativo al derecho de los trabajadores a verificar el reparto de utilidades, se cuantifica de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación según lo establece la fracción II del artículo 994 de la Ley Laboral.

**c) El ejercicio del derecho de huelga y las Juntas
de Conciliación y Arbitraje**

Debido al vínculo tan estrecho que guardan entre sí, vamos a referirnos en el presente inciso a las dos acciones -- más eficaces que pueden ejercitar los trabajadores, para exigir el cumplimiento del reparto de utilidades, nos referimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al Derecho de Huelga.

Con respecto a la primera, nuestra Constitución establece en el artículo 123 fracción XX lo siguiente:

"Las deficiencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno".

Ahora bien, compaginando los ordenamientos legales - relativos al reparto de utilidades, observamos que en la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, establece los principios generales sobre la participación de los - trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que es congruente en caso de conflicto colectivo o individual con el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo y que a su vez, guarda concordancia con los artículos del 117 al 131 de la ley invocada, por lo que podemos afirmar que la existencia de una base legal para que estas Juntas intervengan en la resolución de conflictos relativos a la participación de utilidades, es en función a un mandato constitucional, por ello los conflictos obrero-patronales que se suscitan por el incumplimiento del reparto de utilidades a solicitud de los trabajadores podrán resolverse con la intervención de las Juntas de Conciliación y - Arbitraje; con esto queremos decir que, las atribuciones de esta autoridad en materia de participación de utilidades, tiene como fundamento, los artículos 123 constitucional y 604 de la Ley Laboral.

Con respecto al derecho de huelga, el artículo 123 - Constitucional en su fracción XVII, establece lo siguiente:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Así mismo, el artículo 450 de la ley Federal del Trabajo, contempla en su fracción V la siguiente disposición:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

El análisis de los preceptos anteriores, básicamente del segundo, nos hace deducir lo que se expone a continuación: que el patrón al no llevar a cabo el reparto de utilidades sin mediar causa legal que lo justifique; al no entregar a los trabajadores copia de la declaración anual de la empresa o no mostrar conforme a la ley los anexos correspondientes, imposibilitándolos para que formulen las objeciones respectivas; al no cumplir con la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que determina un reparto adicional, con independencia de que los trabajadores hayan objetado o no la declaración anual; al no nombrar a sus representantes para que se integre la Comisión Mixta y se proceda a elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades, está dando lugar a un emplazamiento a huelga por parte de los trabajadores con fundamento en los numerales citados.

Efectivamente, los trabajadores también tiene como alternativa para exigir el cumplimiento del derecho que nos ocupa, además de la acción sindical y la Inspección del Trabajo,

el acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o bien, emplazar a huelga al patrón, sin embargo, cabe aclarar que la elección dependerá muchas veces del caso en concreto, lo ideal es acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando uno o varios trabajadores sean los afectados y que además han recurrido a la acción sindical y a la inspección del trabajo sin respuesta favorable. Ahora bien, cuando el patrón presenta su negativa de entregar utilidades o se niega a cumplir con alguna de las obligaciones que le marca la ley y esto afecta a toda la colectividad de trabajadores, es conveniente que dicha colectividad también recurra a la acción sindical y de inspección del trabajo, para que con estos antecedentes y ante la constante negativa del patrón, lo emplace a huelga con fundamento en el artículo 450 de la Ley de la materia.

Hablamos de colectividad, en virtud de que la Ley Laboral establece en su artículo 451 fracción II, que la suspensión debe realizarse por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues de lo contrario la huelga puede declararse inexistente.

El procedimiento de huelga que señala la Ley Federal del Trabajo, obliga a los trabajadores a redactar un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga dirigido al patrón, donde se formulan las peticiones, se expone el propósito de ir a la huelga en caso de no ser satisfechas, se expresa el objeto de la misma y se señala el día y hora en que se suspenderán las labores. El escrito se presenta por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien le notificará al patrón sobre la suspensión de las labores, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos, contando desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

El patrón tiene la obligación de presentar su contes
tación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, -- transcurrido el término, dicha Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación en donde procurará avenirlos, de hacerse posible una conciliación, ahí mismo se dictarán las medi
das y el acuerdo al que hayan llegado. De lo Contrario y siempre que no se hubiera solicitado la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales conducentes, hasta que el patrón satisfaga las peti
ciones de los trabajadores, que en este caso se realizarán cuando
el patrón cumpla con sus obligaciones relativas al reparto de utilidades.

Otro caso de intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo observamos cuando después de que se ha de
terminado el monto individual de las utilidades por la Comisión Mixta, los trabajadores presentan ante ella su inconformi
dad, pero si una vez obtenida la resolución aún subsiste dicha inconformidad, los trabajadores pueden acudir ante esta Junta para reclamar el pago de la participación que les corresponda.

Es así, como han quedado expuestas las acciones para el cumplimiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que como hemos observado no son -- tratadas en forma conjunta por la Ley Federal del Trabajo en el capítulo correspondiente a la participación de utilidades, -- el objeto fundamental de la tesis expuesta a su consideración, es hacer la sugerencia que ante tal discontinuidad, se conten
gan dentro de un sólo capítulo, todas las disposiciones relati
vas al reparto de las utilidades, incluyendo las alternativas con que cuentan los trabajadores para exigir ese derecho.

Dentro del desarrollo del presente trabajo, también quisimos hacer notar las principales irregularidades contenidas en la ley de la materia, que afectan a los trabajadores, - entre las que resalta, el hecho de que no se les otorgue la facultad de interponer un recurso ordinario similar al que emplean los patrones, en contra de las resoluciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que no les son favorables. A manera también de sugerencia, cabe añadir que no debe ser -- descartada la posibilidad de que se simplifique el procedimiento que lleva a cabo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para emitir sus resoluciones, relativas a la existencia de un reparto adicional.

De esta manera, recomendamos reformas dentro del capítulo referente a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que apunta la Ley Federal del Trabajo, para adecuar el reparto, con los preceptos legales que - contengan una protección efectiva hacia los trabajadores, incluyendo, como ya se señaló, a las acciones para exigir el reparto equitativo de las utilidades de las empresas, con el fundamento de que el espíritu de justicia social que conlleva la Ley Laboral, se encuentra enfocado hacia la protección de la - clase trabajadora de los abusos de que son objeto por parte -- del sector patronal.

V.- CONCLUSIONES

PRIMERA.- La participación de los trabajadores en -- las utilidades de las empresas surge como un derecho legítimo de los trabajadores, consistente en dividir parte de las ganancias obtenidas por la empresa, entre estos últimos y los patrones.

SEGUNDA.- La figura del reparto de utilidades se -- constituye como un instrumento jurídico, que pretende alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, en base a -- un principio de justicia social.

TERCERA.- Utilidad es la ganancia que después de un -- año obtiene la empresa, generada por los factores de la producción que intervienen en ella.

CUARTA.- Tomando como base el concepto propuesto dentro del Segundo Capítulo del presente trabajo, la participación de las utilidades es una prestación a que tienen derecho los trabajadores, por su intervención en el proceso económico, consistente en una parte de los rendimientos que obtiene cada empresa al cierre del ejercicio anual.

QUINTA.- El objetivo primordial de participar equitativamente en las utilidades de las empresas, se funda en que -- los trabajadores obtengan un ingreso adicional a su salario, -- para satisfacer mejor sus necesidades, estimulándolos así, para que obtengan una mayor productividad en la empresa y logran do con ello, un equilibrio entre el trabajo y el capital.

SEXTA.- Si la participación en las utilidades de las -- empresas se aplicara verazmente podría determinarse como un -- instrumento razonable para amortiguar en cierta medida, los -- conflictos obrero-patronales.

SEPTIMA.- La prohibición para que los trabajadores no pongan en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración anual y en sus anexos, no debe incluir a los contadores de los trabajadores. Si la ley lo estableciera así, se concedería a estos últimos un medio más para defender sus intereses.

OCTAVA.- El derecho que tienen los patrones de interponer recurso ordinario para impugnar las resoluciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, representa un obstáculo para entregar las utilidades a la brevedad posible, a los trabajadores.

NOVENA.- El capítulo referente a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que regula la Ley Federal del Trabajo, no obstante su técnica jurídica, no deja de implicar un procedimiento complicado que afecta a los trabajadores.

DECIMA.- Cuando el patrón de una empresa, incumple con las obligaciones que en materia de reparto de utilidades le impone la ley, trae como consecuencia un desequilibrio entre los factores de la producción, ocasionando con ello un deterioro a la estabilidad económica que debe prevalecer entre los trabajadores.

DECIMA PRIMERA.- Los trabajadores pueden recurrir a la acción sindical, a fin de que funja como gestor ante el patrón y éste dé cumplimiento a sus obligaciones en materia de participación de utilidades.

DECIMA SEGUNDA.- Las controversias que surjan en re-

lación a las bases del reparto y la formulación del reparto individual, entre los representantes del patrón y de los trabajadores que integran la Comisión Mixta, las puede resolver el -- Inspector del Trabajo.

DECIMA TERCERA.- Los casos aislados de trabajadores que se ven afectados por el incumplimiento del patrón, respecto de sus obligaciones de participar utilidades y que no han sido resueltos por la acción sindical ni por la Inspección, -- pueden solucionarse a través de juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA CUARTA.- La acción propia para solucionar los conflictos de naturaleza colectiva, que se ve afectada por el incumplimiento del patrón respecto de sus obligaciones que le marca la ley, para participar utilidades a sus trabajadores, -- es la huelga.

BIBLIOGRAFIA

A. DOCTRINA

- 1.- Alvrez Friscione, Alfonso. LA PARTICIPACION DE UTILIDADES (DOCTRINA, JURISPRUDENCIA, LEGISLACION Y PRACTICA).- Edición 2a. Edit. Porrúa. México 1976.
- 2.- Barajas, Santiago. DERECHO DEL TRABAJO. Editado por Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México 1983.
- 3.- Barassi, Ludovico. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Edición 1a. Edit. Alfa. Buenos Aires 1953.
- 4.- Bayón Chacón, Gaspar y otros. DIECISIETE LECCIONES SOBRE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. Gráficas Benzal. Madrid 1967.
- 5.- Briseño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. - Edit. Harla. México 1985.
- 6.- Bremauntz, Alberto. LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES Y EL SALARIO EN MEXICO. México 1935.
- 7.- Buen Lozano, Néstor de. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. - Edición 7a. Edit. Porrúa. México 1988.
- 8.- Cabanellas de Torres, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LA BORAL. Tomo I. Edit. Bibliográfica Omeba. Argentina 1968
- 9.- Cabanellas de Torres, Guillermo y otros. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. Tomo I. Edición 3a. Edit. Helias-ta. Buenos Aires.
- 10.- Cabanellas de Torres, Guillermo. INTRODUCCION DE DERECHO LABORAL. Volúmen II. Edit. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1960.
- 11.- Caldera, Rafael. DERECHO DEL TRABAJO. Edición 2a. Edit.- El Ateneo. Caracas.
- 12.- Camacho Enríquez, Guillermo. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I Edit. Temis. Bogotá 1961.

- 13.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABO--RAL. Edición 3a. Edit. Trillas. México 1983.
- 14.- Cueva, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Edición 9a. Edit. Porrúa. México 1984.
- 15.- Cueva, Mario de la. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Edición 5a. Edit. Porrúa. México 1960.
- 16.- Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Edición 2a. Edit. Porrúa. México 1988.
- 17.- Esteban Velasco, Gaudencio. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y LA REFORMA DE LAS SOCIEDADES ANONIMAS. Edita Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo, Instituto de Estudios Sociales.
- 18.- Garralda Valcarcel, Alvaro. LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCION DE LAS EMPRESAS EN ALEMANIA. - Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos. Oviedo 1976.
- 19.- Guerrero, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Edición 15a. Edit. Porrúa. México 1989.
- 20.- Hernández Saucedo, Jesús. ASPECTOS CONTABLES Y FISCALES DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES. México.
- 21.- Lerdo de Tejada, Francisco. MANUAL PRACTICO DE PARTICIPACION DE UTILIDADES. Edic. 1a. Edit. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires Argentina 1966.
- 22.- Lozano, Néstor de Buen. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. -- Edición 1a. Edit. Porrúa. México 1976.
- 23.- Ovilla Zebadua, Vicente. REPARTO DE UTILIDADES. Edición-3a. Edit. Pac. México 1981.
- 24.- Zarco, Francisco. HISTORIA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE -- 1856-1857. Tomo I.

B. LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. - Edición Oficial. México 1988.
- 2.- PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edición Oficial, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México 1931.
- 3.- REGLAMENTO DE LOS ARTICULOS 121 y 122 DE LA LEY FEDERAL- DEL TRABAJO. Edit. Porrúa. México 1986.
- 4.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Edición 47a. Edit. Porrúa. México 1989.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Edición 56a. Edit. Porrúa. México 1988.
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Edición 26a. Edit. Porrúa. México 1956.

C. OTRAS FUENTES

- 1.- CURSO DE CAPACITACION OBRERA SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES. Edita Secretaría de Hacienda y Crédito Público. México 1985.
- 2.- DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CONSTITUCION DE 1916-1917. - Tomo I. Cámara de Diputados. México.
- 3.- ENCICLOPEDIA HISTORICA GRAFICA DE MEXICO. Tomo 5. Edit.- Patria. México 1988.
- 4.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo I "A". Edit. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1968.
- 5.- LA PARTICIPACION DE UTILIDADES ES UNA CONQUISTA LABORAL. Edita Congreso del Trabajo. México 1989.

- 6.- MEMORIA DE LA PRIMERA COMISION. Tomo I. Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. México 1964.
- 7.- MEMORIA DE LA PRIMERA COMISION. Tomo II. Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. México 1964.
- 8.- MEMORIA DE LA PRIMERA COMISION. Tomo III. Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. México 1964.