

266 2c



Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

LOS ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE RENE ROSILES NIETO

Asesor: Lic. Sergio Tenopala Mendizábal



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.

- 1 -

INTRODUCCION

En la presente investigación sobre la participación de utilidades, se ha enfocado principalmente en materia de derecho laboral, en la que se pretende lograr el objetivo planteado, consistente en conocer la variada intervención que tienen los organismos para que se cumpla con lo establecido por nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción IX, la cual se traduce en la obligación de los patrones de entregar a sus trabajadores una parte de las ganancias que obtuvo en su año fiscal.

De esta manera, nuestra tesis está constituida de tres capítulos: El primero de ellos comprende los antecedentes históricos de esta institución, que va desde la Colonia hasta la Segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en la cual se apreciara que la participación de utilidades no es un derecho nuevo de los trabajadores ya que se encontraba establecida en la Colonia; así como se hará incapie que en algunas épocas los trabajadores se han quedado sin recibir este derecho que consagra la Constitución desde 1917; también se conoceran las bases jurídicas que se han dado para que los trabajadores reciban su parte proporcional de las ganancias que obtuvo el patrón en su año fiscal.

En el segundo capítulo, se desarrollaron las variadas formas que se dan en su contexto central como son: Su concepto, naturaleza y los objetivos que se persiguen; se determinara que trabajadores tienen derecho y quienes no tienen el derecho a recibir el reparto de utilidades, tomando como base el salario percibido y la categoría que ocupa el trabajador, todo esto en el año fiscal de la empresa, para individualizar el reparto de utilidades; así como se conoceran los recursos que les da la ley a los trabajadores para que defiendan su participación de uti-

lidades ya sea en forma colectiva o individual; también se conocerán las hipótesis que da la ley para las empresas que se encuentran exceptuadas de repartir utilidades; por último se comentará la resolución vigente que determinó el nuevo porcentaje de utilidades.

El tercer capítulo abordaremos el estudio de los organismos que intervienen en la institución que comentaremos los cuales son: La Comisión Nacional, su integración, funcionamiento, las diferentes formas de convocarla y su resolución; La Comisión Mixta, su integración, funcionamiento hasta la publicación de su resolución; El Inspector del Trabajo; La Junta de Conciliación y Arbitraje, los procedimientos ante ella, ordinario, especial, huelga y para-procesal; La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, su facultad para modificar la cantidad manifestada por el patrón en su declaración del impuesto sobre la renta, así como el resolver las objeciones presentadas por los trabajadores a la mencionada declaración; y por último la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades, su funcionamiento. De esta manera se conocerán la secuencia tanto sustantiva como procesal de los organismos involucrados en la institución que comentaremos.

En el presente trabajo, con las carencias propias del mismo, se comentarán los puntos que consideramos más importantes sobre la participación de utilidades siendo ésta una institución de derecho, que da un aliento económico a los trabajadores, que en forma limitada se les otorga a los trabajadores por parte de su patrón.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL REPARTO DE UTILIDADES, ANTES DE 1917.

Dentro de los antecedentes historicos de la participación de utilidades se encuentran la reglamentación y/o la realización de proyectos que se elaboraron dentro de nuestro país, ya que no es un derecho nuevo de los trabajadores, sino, -- que ya se regulaba de una manera peculiar y particular, que el trabajador participara en las ganancias que obtenía el patrón en la época de la Colonia. Y así mismo de los proyectos que se realizaron antes de la Constitución de 1917.

A.- LA COLONIA.

La participación de utilidades en la Colonia, se establecio dentro de las empresas mineras, conociendose como la distribución de beneficios obtenidas por la empresa, entre los que intervinieron en la extracción del mineral; Alfonso Alviréz Friscione manifiesta: "No tenemos noticia exacta de la fecha en que fue implantado el sistema partido de que gozaban los trabajadores mineros."¹ el reparto de utilidades mejor conocido como partido era: "El trabajador minero durante la Colonia no se contentaba, sino excepcionalmente con ganar un simple jornal o salario; o exigía partir con el dueño el mineral por él arrancado a las entrañas de la tierra, o percibir además del salario por el tequío o tarea que se le fijara, una parte, que iba de la sexta a la mitad, del mineral que lograba obtener, una vez cumplida su tarea dentro del término de la jornada diaria legal."²

El partido era una participación en los frutos de la empresa, es menester manifestar que ya estaba reglamentado en el año de 1776, en el hoy Estado de Hidalgo.

B.- LA CONSTITUCION DE 1857..

Dentro de la discusión de los problemas de derecho del trabajo, de la constitución de 1857, tuvo la participación de utilidades a un gran ponente que trato de instituir la como norma suprema dentro del país, quien fué celebre por sus actitudes en defensa de los trabajadores, el señor Ignacio Ramirez, quien afirmo: "Así mismo que el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: La resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital en trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, -- asegurara al jornalero, no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario."³

Las palabras pronunciadas por Ignacio Ramirez, para hacer efectiva la parte de justicia social de los trabajadores, no tuvieron el respaldo suficiente en la Constitución de 1857, al no incorporarla en su articulado a la institución que comentamos.

C.- CONFEDERACION NACIONAL DE CIRCULOS CATOLICOS DE OBREROS DE 1910 A 1913.

Algunos congresos católicos, preocupados por los problemas de los obreros, -- realizaron varias reuniones en los Estados de Puebla, Michoacán, Jalisco y Oaxaca; dentro del periodo comprendido de 1910 a 1913, para realizar proyectos o sugerencias a las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Dentro de la institución que comentamos, destaca la realizada en Michoacán, -

por la Gran Dieta de la Confederación Nacional de Círculos Católicos, en el mes de enero de 1913 en la que se establecía: "... La facultad de participar, en lo posible, en los beneficios y aún de la propiedad de las empresas que se presten a ello, por medio de acciones liberadas y por otros métodos de fácil aplicación."⁴

Este tipo de confederaciones, quería establecer a la participación de utilidades en una forma que fuera voluntaria por parte de los dueños de las empresas, para que entregarán de su beneficio un porcentaje a sus trabajadores.

D.- PROYECTO DE ANTONIO SARABIA.

Antonio Sarabia en el año de 1914, preocupado por los problemas de los trabajadores, publicó un folleto titulado: "PROBLEMA AGRARIO Y EMANCIPACION DEL PEON Y - PROLETARIOS MEXICANOS." en el cual proponía una Ley Reglamentaria del artículo 5 de la Constitución de 1857, el mencionado folleto establecía en su: "Artículo 2.- ... queda perfectamente establecido por la Ley que la mitad, o sea el cincuenta por ciento de las utilidades que produzcan, permanecerán y se dividirán anualmente entre los empleados y trabajadores, sea cual fuere su categoría, en proporción a sus sueldos o salarios y al número de días que hayan trabajado o prestado sus servicios."⁵

Esta publicación en materia de Derecho Laboral, no tuvo la aprobación suficiente para ser elevada a rango de Ley Reglamentaria.

E.- LA LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA DE 1916.

Siendo Gobernador de este Estado el Lic. Espinoza Mireles, promulgó el día 27 de octubre de 1916 la Ley del Trabajo, en la cual se estableció en el capítulo --

sexto a el reparto de utilidades, siendo sus principales normas:

"a.- Los trabajadores no participaran en las perdidas.

b.- La liquidación sería anual.

c.- Los beneficios de un año no podrán ser objeto de compensación de las per
didas de los años anteriores.

d.- Los obreros no intervendrán en la empresa, pero podrán designar a una --
persona que los represente en el examen de los libros de ésta, para la fijación
de la utilidad repartible."⁶

Está ley, no llegó a tener vigencia, ya que en ese tiempo se iniciaban los --
trabajos preparativos a la Constitución de 1917.

2.-LA CONSTITUCION DE 1917.

Con un gran esfuerzo y en algunos lugares de la República Mexicana, donde todavía se seguía combatiendo, el día 14 de septiembre de 1916 se convocó a un congreso constituyente, con representantes de todas las clases sociales y de todos los Estados, el cual inició sus labores el día 21 de noviembre de aquel año, en la ciudad de Queretaro.

El constituyente del 17, tuvo la gloria de incorporar dentro de nuestra Carta Magna a los derechos sociales, siendo una aportación original y de una trascendencia mundial.

La crítica a la teoría constitucionalista clásica en el mundo y en nuestro país se inició en voz del Diputado Cayetano Andrade, recordando a la asamblea constituyente, que el movimiento revolucionario no era solamente de tipo político, sino una revolución eminentemente social y que tenía una transformación de todos los ordenes al afirmar: "... las constituciones ciertamente que, como lo dijo -- atinadamente el señor Medina, no deben de ser tratados de las miserias humanas, ni mucho menos una especie de terapéutica nacional, es decir un catálogo de los remedios que necesitamos; pero si más o menor deben marcarse las tendencias, la aspiraciones, dar rumbo y guías para el progreso de una sociedad. La Constitución actual debe responder, por lo consiguiente, a los principios generales de la revolución constitucionalista, ... los elementos principales para la lucha constitucional, que traen como corolario las libertades públicas, fueron las -- clases obreras, los trabajadores de los campos; ése fue el elemento que produjo este gran triunfo y por lo mismo, nosotros debemos interpretar esas necesidades y darles un justo coronamiento."⁷

Así de este modo continuaron un gran número de debates, acerca de la impor--

tancia de los derechos sociales en la Constitución. Con respecto a la materia de derecho del trabajo, el señor Venustiano Carranza, había encargado al Lic. José N. Macías el realizar un proyecto, el cual dentro de los debates se leyó, dando una amplia explicación de su contenido, así como de sus motivos siendo base para que la Asamblea Constituyente acordara susender la discusión del artículo 5 para que se presentará por medio de una comisión.

"En la sesión del 13 de enero, como dijimos, se presentó el proyecto del artículo sexto, sobre asuntos de trabajo, por la comisión formada por los Diputados -- Pastor Roauxis, Victor E. Góngora, Estebán Baca Calderon, Luis Manuel Rojas, Dionicio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, con el apoyo de un gran número de Constituyentes."⁸

El proyecto presentado por este grupo de trabajo, fué conocido y aceptado en primer término por el señor Venustiano Carranza quien otorgó su aprobación al -- mismo, dentro del cual no se hacía una inclusión sobre la participación de utilidades, este proyecto al ser presentado a la Asamblea Constituyente se tomó el -- acuerdo que pasara a una comisión determinada para su estudio, esta segunda comisión constitucional estuvo integrada por los Diputados " Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Adalberto Ramos y Jesús G. Monzon."⁹

Esta comisión emitió un dictamen favorable, aunque realizaron modificaciones y adiciones, entre las cuales fué la participación de utilidades, esta innovación fué propuesta por el señor Francisco J. Mújica, dentro de la exposición de motivos del proyecto de Ley, a su letra dice:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación de utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiandola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El --

trabajador desempeñará sus labores con más eficiencia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario."¹⁰

Dentro de este proyecto en sus números se establecían las bases jurídicas para la participación de utilidades, en las siguientes fracciones:

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

IX.- La fijación del tipo del salario mínimo y la participación de utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerán en cada uno de los Estados."

De esta forma, el día 2 de enero de 1917, se puso a discusión el dictamen correspondiente del artículo 5, incluidas las fracciones arriba mencionadas. Finalmente 163 Diputados Constituyentes aprobaron por unanimidad los textos del artículo 5 y que pasaría a ser el artículo 123 dentro del título Constitucional denominado " DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL " el artículo 123 corresponde a los anhelos de los revolucionarios, expresados en la Asamblea Constituyente por medio de los Diputados, a elevar a la categoría Constitucional los Derechos Sociales de los trabajadores.

3.- LEYES Y PROYECTOS DE LOS ESTADOS Y DEL DISTRITO FEDERAL, EN RELACION A LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN EL PERIODO COMPRENDIDO, 1917 A 1931.

El constituyente del 17, otorgó facultades para legislar en materia de derecho laboral, tanto al Congreso de la Unión, como a las Legislaturas de los Estados, estos últimos dentro de sus respectivas jurisdicciones. Con respecto a la participación de Utilidades, las leyes y proyectos que se crearon antes de la primera Ley Federal del Trabajo son:

A.- LEYES DE LOS ESTADOS:

1.- NAYARIT, SONORA Y SINALOA.

En estos Estados sus leyes del trabajo fueron promulgadas el 25 de octubre de 1918, 12 de abril de 1919 y 15 de julio de 1920 respectivamente, siendo similares en sus disposiciones relativas a la participación de utilidades, traduciendo esta, como una gratificación de un mes de sueldo a partir de que el trabajador cumpliera un año de haber ingresado a la empresa.

2.- COAHUILA.

Esta ley fue publicada el 1 de octubre de 1920, esta ley creó a la comisión especial para que fijara el reparto de utilidades de cada una de las industrias, que estuvieran establecidas dentro de cada municipio, el porcentaje era fijado tomando en consideración el salario percibido y la categoría del trabajador.

También incorporó la novedad que a los contratos o al reglamento de trabajo, se hiciera la publicidad de la institución que comentamos, así mismo en lo referente a que los trabajadores no participarán en las pérdidas que tuviere la em-

presas y a la acumulación del reparto de utilidades de los trabajadores que no fueren retirados de la empresa sin causa justificada, en favor de los demás trabajadores activos de la empresa.

3.- VERACRUZ.

Expidió su ley laboral el 5 de julio de 1921, establecía dos formas para fijar el porcentaje de utilidades que son:

a.- Que se fijara el porcentaje de común acuerdo entre los trabajadores y los patrones.

b.- El procedimiento legal.

El primero se encontraba dentro de un plan convencional, pero a falta de este acuerdo se determinaría por el procedimiento legal. El segundo establecía que el reparto de utilidades no podría ser inferior al 10% de las utilidades líquidas de las empresas. Disponía esta ley la obligación de los patrones a que presentarían la contabilidad detallada de sus operaciones, para que se determinara el porcentaje a repartir, si dentro de estos informes se descubrían ocultaciones realizadas por el patrón para no otorgar la cantidad justa al trabajador por reparto de utilidades, esta ocultación se aplicaría al monto de la misma en beneficio exclusivo de los trabajadores y la empresa sería multada en 10 tantos de la cantidad ocultada.

Está ley fijo dentro de sus normas para la institución que comentamos lo siguiente.

1).- No se reconocerán los sueldos de los integrantes del consejo de administración de las sociedades salvo que se integran con los obreros, para los efectos de reparto.

2.- Este nunca sería inferior al 10% sobre el total de utilidades líquidas.

3.- El reparto se haría proporcionalmente a los salarios percibidos y al tiempo

po trabajado.

4.- Podrá pagarse el reparto en acciones de la compañía atribuidas colectivamente al sindicato."¹¹

Está Ley estableció la integración de las comisiones especiales para la participación de utilidades con representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno. También la Ley facultaba a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje a utilizar el procedimiento ejecutivo, aplicandolo al patrón renuente de los mandamientos jurídicos aplicables al reparto de utilidades.

4.- OAXACA.

La Ley de este Estado fué publicada el 14 de noviembre de 1921, estableciendo tres tipos diferentes de reparto de utilidades:

a.- Para los empleados del comercio, recibirían una utilidad divisible del -- producto del capital invertido que excediera del 20%, el reparto de utilidades no podría ser inferior del 5% ni mayor del 10%.

b.- Para los trabajadores que realizaran actividades de índole mecánico, se les otorgaría un sueldo de un mes, al concluir un año de servicios.

c.- A los campesinos, recibirían una gratificación de un mes de sueldo al término de la cosecha.

Este ordenamiento otorgó la facultad a los trabajadores, para investigar la administración de la empresa, para los fines del reparto de utilidades, en el caso de que el patrón no quisiera someterse a la investigación, pagaría por concepto de utilidad el 5% de los sueldos recibidos por el trabajador.

5.- QUERETARO.

Expidió su Ley Laboral el 18 de noviembre de 1922 estableciendo dos tipos diferentes para efectuar el reparto de utilidades.

a.- A los trabajadores de las industrias, podría hacerse por medio de un con-

venio expreso, a falta de este convenio se determino que la utilidad se traduciría en una gratificación de un mes de sueldo.

b.- Los trabajadores del comercio o de las oficinas, se les debería de pagar por concepto de utilidades un mes de sueldo.

Está ley consignaba la obligación de los patrones de entregar la documentación de su contabilidad que les solicitara la Comisión Especial del Salario Mínimo y la Participación de Utilidades, para fijar el porcentaje de utilidad a los trabajadores de la industria que tuviere convenio expreso.

6.- GUANAJUATO.

Dentro de este Estado se publicaron dos tipos diferentes de leyes laborales, con respecto al reparto de utilidades se establecieron:

a.- La Ley Laboral del Trabajador Agrícola.- del 31 de marzo de 1923 determinando que mientras no se constituyan la comisión de la participación de utilidades que establecía la constitución del 17, los campesinos recibirían el 3% sobre el producto en especie, por concepto de reparto de utilidades.

La Junta Municipal de Conciliación, podría intervenir a petición de los campesinos, nombrando a tres de estos, para que junto con el patrón y el municipio se revisara el reparto de utilidades, en el caso de negativa por parte del patrón - de entregar el 3% del producto bruto de la cosecha y en el caso de proceder está, se aseguraría la Junta de retener el 5% del producto para hacer el reparto.

b.- La Ley Trabajador Minero.- del 1 de septiembre de 1924, reglamentaba a la participación de utilidades, mediante la fijación de porcentajes sobre el valor del mineral extralido, siempre y cuando la tonelada de mineral aprovechable alcanzare un valor superior a \$ 12.00 se dispuso que tendrán derecho a las utilidades los trabajadores con un sueldo menor de \$ 200.00 mensuales.

Para fijar la participación de utilidades del oro y la plata, sería considera

do al valor de las barras a un precio determinado, comparandolo con el valor del día, la diferencia se tendría como utilidad repartible, los porcentajes eran entre el 15 y el 7 % para la plata y el 10.25 % para el oro.

7.- JALISCO Y COLIMA.

Estas Leyes Laborales se publicaron el 3 de septiembre de 1923 y 21 de noviembre de 1925 respectivamente, manifestando la existencia de dos tipos diferentes de participación de utilidades:

a.- Para los negocios agrícolas, se les fijo el 3 %.

b.- Para las negociaciones industriales o comerciales, se les fijo el porcentaje entre el 5 % y el 10 % de las utilidades de las empresas.

Crearon estas Leyes a las comisiones especiales con jurisdicción municipal, - en las cuales los campesinos podrían nombrar a dos representantes, para que realizaran el reparto entre ellos en forma individual, tomando en consideración los salarios devengados.

8.- CAMPECHE, TAMAULIPAS Y CHIHUAHUA.

Estas Leyes Laborales se publicaron en el año de 1924, 15 de diciembre de 1925 y 21 de septiembre de 1927 respectivamente, siendo similares en su reglamentación estableciendo como obligación del patrón de entregar a sus trabajadores en el mes de enero la cantidad correspondiente por concepto de utilidades, basandose en los salarios devengados y de acuerdo con el porcentaje fijado por el contrato de trabajo o en su defecto por el que fijará la comisión.

La comisión fijo que la utilidad líquida distribuible sería el producto del capital intervenido que exediera del 20 % anual, el reparto no podría ser inferior del 5 % ni mayor del 10 % de los salarios percibidos por el trabajador.

Se crearon las comisiones especiales para la participación de utilidades, integrandose con representantes de los trabajadores, patronos y el municipio, dandose

la obligación para los patrones de entregar a esta comisión la contabilidad de su empresa, así también el patrón podría solicitar a esta comisión que lo excentara del reparto de utilidades, en los casos de no haber existido ganancias suficientes.

9.- PUEBLA.

La ley del trabajo de este Estado fué del 12 de enero de 1926, estipulaba que el reparto de utilidades, se tomará en cuenta el importe del salario del trabajador, sin que las utilidades puedan ser inferiores al 10% del mismo. Para fijar el reparto de utilidades se fijará por la comisión especial, subordinada a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

10.- MICHOACAN.

En esta ley laboral del 8 de marzo de 1926, se consigno como obligación de todas las empresas de establecer por medio de un convenio expreso el porcentaje a otorgar por concepto de reparto de utilidades, a falta de este convenio se traduciría en un mes de sueldo como gratificación.

11.- YUCATAN.

Esta ley fué promulgada el día 16 de septiembre de 1926, se consignaba la obligación del patrón a pagar un tanto por ciento de utilidad, en el caso del despido injustificado por el último año de servicio que estuvo el trabajador a disposición del patrón.

12.-TABASCO.

Promulgo su ley el 18 de octubre de 1926, establecía la obligación de el patrón de depositar el 5% de las utilidades de la empresa, en la Tesorería General del Estado, esto era con la finalidad de remediar la situación económica de los trabajadores en las regiones más necesitadas del Estado.

13.- ZACATECAS.

Está ley del trabajo del 1 de junio de 1927, estableció que el porcentaje de reparto de utilidades se fijaría por las comisiones municipales para el salario mínimo y la participación de utilidades, supeditadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

14.- AGUASCALIENTES.

Está ley se publicó el 6 de marzo de 1928, ordenaba que tendrían derecho al reparto de utilidades todos los trabajadores que prestarán sus servicios, proporcionalmente a su salario y al tiempo que hubiesen trabajado. Los patrones tenían la obligación de entregar toda la información que les solicitaran las comisiones especiales, por medio de la Junta Central.

Otorgó la facultad de las comisiones de inconformarse ante la Junta Central, de las cifras dadas por el patrón, para los efectos del reparto.

Estos Estados fueron los únicos que regularon a la participación de utilidades en el período mencionado en el inicio del presente inciso.

B.- LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para dirimir los conflictos que surgieran de las relaciones entre los trabajadores y los patrones, se crearon la Junta Municipal de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada uno de los Estados. La primera tenía la jurisdicción para resolver en conciliación los conflictos ya fueran individuales o colectivos, dentro de su municipio. La segunda de estos mismos conflictos, pero ya en arbitraje o de los que afectarán a dos o más municipios.

La Junta Central y la Municipal, en sus inicios tuvieron un grán problema, ya que mientras no hubo legislación adecuada para solucionar los conflictos, estos

se iban resolviendo bajo un procedimiento que no era metodico ni cumplia reglas fijas, sino a la costumbre y a la practica que se adoptaban. "En su origen, sin embargo, tuvieron que enfrentarse a distintos conflictos y el principal de ellos se deriva de la oposici3n patronal que neg3 a estas juntas el caracter de Tribunal, adem3s de la fuerza legal necesaria para hacer cumplir sus decisiones. La - pol3mica que produjo este punto fu3 grande e incluso la Suprema Corte de Justi- cia, por lo menos en el per3odo comprendido en los a3os de 1918 a 1924, resolvi3 que las juntas carec3an de "IMPERIUM" que no eran Tribunales y que sus fallos no revest3an el car3cter de sentencia definitiva, ni constitu3n actos de autoridad judicial. Mejor entendido el problema del capital y del trabajo, en el a3o de -- 1924, la Suprema Corte de Justicia, vari3 completamente el criterio y resolvi3 - que las Juntas de Conciliaci3n y Arbitraje eran verdaderos Tribunales."¹²

C.- PROYECTOS DE LEY PARA EL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIOS FEDERALES.

1.- En diciembre de 1919, la comisi3n del trabajo y previsi3n social, presen- t3 a la Camara de Diputados, un proyecto de ley, repitiendose las fracciones VI y IX del art3culo 123 constitucional, en la cual se reconoc3a a la participaci3n de utilidades como una forma del salario, equivalente entre el 10% y 30% sobre - los beneficios l3quidos de las empresas, distribuibles en proporci3n con los sa- larios, as3 como facultaba a los trabajadores para investigar la contabilidad de las empresas, estableci3 a una comisi3n especial para la participaci3n de utili- dades, que ser3a la encargada de fijar el porcentaje. El proyecto fu3 discutido en la Camara de Diputados, pero ni siquiera lleg3 a discutirse en la de Senadores.

2.- En el a3o de 1925, fu3 presentado otro proyecto que dentro del mismo se - fijaba como utilidad repartible una suma equivalente al 10% de los salarios per-

cibidos por los trabajadores, el pago de las utilidades se podría hacer por medio de timbres especiales emitidos por el Gobierno Federal. Este proyecto corrió la misma suerte que el proyecto presentado en el año de 1919.

4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A.- ANTECEDENTES.

Las leyes de los Estados en materia de derecho laboral, cubrían la impartición de justicia dentro de su territorio, en el periodo comprendido de 1917 a 1931 y la necesidad de crear la Ley Federal se hacía cada vez más apremiante y para ello durante los años de 1926 a 1927 la Secretaría de Industria, Comercio y del Trabajo expidió tres circulares, en la cual se informaba a los Gobiernos de los Estados, que la mencionada Secretaría, a través de su departamento del Trabajo era competente para conocer de los conflictos existentes entre los trabajadores y patrones; la primera de ellas de fecha 23 de abril de 1926, para la industria ferrocarrilera; la segunda del 10 de marzo de 1927 para la industria minera y petrolera; y la tercera de fecha 15 de marzo de 1927 para la industria textil.

Como consecuencia de lo mencionado en el párrafo anterior, se reformaron los artículos 73 fracción X y 123 preámbulo, de nuestra Carta Magna para quedar de la siguiente manera:

"Art. 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el banco de emisión única, en los términos del artículo 28 de la constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transportes amparados por concesión federal, minería e hidrocarburos y por último los trabajos ejecutados en el mar y en zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Art. 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberán de expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, -- jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de manera general sobre todo contrato de trabajo."

De esta manera se hacía necesaria la expedición de la Ley Federal del Trabajo por lo cual se realizaron varios proyectos que fueron:

1.- CONVENCION PRO-LEY DEL TRABAJO.

El 15 de agosto de 1929 se inauguró formalmente los trabajos realizados para esta convención, convocada por la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas del D.F., la convención inició sus labores con la designación a las comisiones dictaminadoras que debían de estudiar los diferentes problemas que ofrecía el proyecto de Ley, para que más tarde se presentaran a la consideración de el pleno de la asamblea y que estos serían propuestos al Congreso de la Unión.

"La convención planteó dentro de sus proyectos las siguientes cuestiones:

- a.- Contrato colectivo de trabajo.
- b.- El reconocimiento de que el Estado fuera patrón de sus trabajadores.
- c.- Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos.
- e.- Establecimiento del Seguro Social.
- f.- El derecho a huelga y a los paros."¹³

Al clausurarse la convención el día 20 de agosto de 1929, se expresó con una amplia explicación que los trabajos realizados, eran de un grán contenido ya -- que beneficiaba a los trabajadores. El día 25 de septiembre del mismo año, la mayoría de los integrantes de la Cámara de Diputados, recibió al Comité Ejecutivo de la mencionada asamblea, para que les entregaran los acuerdos tomados en la -- convención, por considererlos que sus observaciones eran de suma importancia y -- para su debido estudio por parte de los legisladores.

2.- PROYECTO DE LA SECRETARIA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TRABAJO.

La necesidad de la Ley era urgente, fué entonces que se formó una comisión -- bajo la dirección del Lic. Aaron Saéns, Secretario de Comercio, Industria y Trabajo, esta comisión se apoyó primeramente para realizar su proyecto en las normas de la Leyes Laborales de los Estados, en los contratos colectivos y por las observaciones que realizaron los trabajadores y patrones. Una vez terminado el -- proyecto fué presentado al Presidente de la República Ing. Pascual Ortiz Rubio, quien decidió estudiarlo con los encargados de las distintas Secretarías de Esta do, tratando de conocer las opiniones de todos y cada uno de ellos.

El proyecto original fué reformado en algunos de sus puntos, sin embargo la -- preocupación de los proyectistas fué la de determinar si se ajustaba a los derechos de los trabajadores que otorgaba el art. 123 Constitucional y si respondía a la posición equilibradora que el interés de la Nación exigía. La mayoría de -- los presentes estuvo de acuerdo que el proyecto no solo establecía los derechos de los trabajadores, sino que en algunos de los casos los revasaba, también reco nocieron que a pesar de ello, los trabajadores no estaban de acuerdo con los -- preceptos del mismo en su totalidad, señalaban que los principales problemas se referían al contrato colectivo de trabajo, a la sindicalización y al derecho de huelga.

Elaborado el proyecto, fué nuevamente presentado al Presidente de la Repúbli- ca, el cual mandó realizar varios ejemplares, los cuales fueron enviados a la Ca mara de Diputados, a la prensa, con el objeto de que se le diera la más amplia -- difusión, para que las agrupaciones de trabajadores y de los patrones opinaran -- sobre el mismo.

B.- DEBATES.

A mediados de marzo de 1931, la Cámara de Diputados recibió formalmente la iniciativa de la Ley, de manera que el día 18 del mismo mes y año, se iniciaron las labores preparativas para el estudio y discusión de la iniciativa, la Cámara tomó importantes acuerdos: se estableció que se integrarían dos comisiones, - por medio de sus miembros entre los cuales se habían distinguido en el estudio de las cuestiones obreras, para que por separado estudiaran y dictaminaran sobre la Ley; así mismo el reglamento de la Cámara acordó que las comisiones escu- charan las opiniones de los demás Diputados; se concedió el plazo que vencía el 20 de abril de ese año para que los representantes de los trabajadores o de los patrones, por escrito presentarán sus puntos de vista; también se acordó convocar al Congreso de la Unión a un periodo extraordinario de sesiones para discutir la Ley, este periodo comenzaría el 30 de abril.

En medio de una fuerte discusión el día 20 de julio la Cámara de Diputados aprobó la Ley. El día 13 de agosto la Cámara de Senadores también aprueba la Ley, enviandola al Ejecutivo Federal para su promulgación el día 13 de agosto, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el mismo día de su publicación la Primera Ley Federal del Trabajo.

C.- LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 considero a la participación de utilidades equiparandola al salario, al quedar establecida dentro del art. 24 fracción V que a su letra dice:

"Art. 24.- El contrato de trabajo escrito contendrá:

V.- El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador, si aquellos se calculan por unidad de tiempo, unidad de obra o alguna manera y la forma y lugar de pago."

El legislador del 31 estableció a la participación de utilidades, como un sinónimo del salario, no como lo considero el constituyente del 17, de que el trabajador obtuviera una parte de los beneficios que resultarán al patrón de las ganancias de su empresa.

Por lo que respecta a la institución que comentamos, el legislador del 31, no cumplió con lo establecido por la Constitución, al no establecer a la participación de utilidades en forma detallada en la primera Ley Federal del Trabajo, si no en forma limitada al considerarla como parte del salario, nunca como un beneficio de los trabajadores a que tenían derecho a obtener de la empresa, una ganancia que sería un aliento económico para los trabajadores.

La forma que posiblemente podría traer beneficios a los trabajadores, con respecto a la institución en comento, es la establecida en el art. 13, segundo pa-rrafo transitorio que a su letra dice:

"Los reglamentos, contratos individuales o colectivos y cualquier otro convenio existente que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de -- los trabajadores, superiores a los que establezca esta ley, continuarán, no obstante, en pleno vigor y las cláusulas que las establezcan, ya sea por mutuo consentimiento de las partes o por resolución de las autoridades del trabajo correspondientes, en caso de controversia en los términos del art. 576."

Esto es que mientras las leyes laborales de los Estados, los Contratos individuales o colectivos, que tuviesen prestaciones mayores de las establecidas por - la Ley Federal del Trabajo de 1931, deberían de seguir manteniendo esos logros -

obtenidos por los trabajadores y en relación a la institución que comentamos te
nían que seguir pagando los patrones el beneficio que les otorgaban esas leyes
o contratos laborales ya comentados. De esto no es posible tener un conociem-
to exacto, de sí se siguió o no pagando el reparto de utilidades.

5.- CONGRESO MEXICANO DE DERECHO INDUSTRIAL DE 1934.

En este congreso se manifestaron aspectos importantes, respecto a la participación de utilidades, en voz de dos grandes ponentes: Los Lics. Primo Villa Michel y Emilio Portes Gil, los cuales manifestaron:

Lic. Primo Villa Michel, recordó a la asamblea que la participación de utilidades, ya se encontraba establecida en la época de la Colonia, conocido en ese tiempo como PARTIDO, por medio de las ordenanzas de 1776, los trabajadores mineros de Pachuca, tenían derecho a una parte que iba de la sexta a la mitad del mineral extraído, que lograba obtener el trabajador después de haber terminado su tarea o tequilo asignado.

Lic. Emilio Portes Gil, en su ponencia denominada "ALGUNAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" abogó por que se reglamentaran las fracciones VI y IX DEL art. 123 de la Constitución, para determinar el porcentaje de la participación de utilidades, para sustituirlo por medio de una fórmula que tuviera en cuenta la manifestación anual de las empresas, que entregarían a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por medio del Impuesto sobre las utilidades, así mismo sugirió la formación de una comisión mixta, integrándose por los obreros y los patrones, para verificar la exactitud de las utilidades que les entregarían a los trabajadores.

6.- REFORMAS A LA PARTICIPACION DE UTILIDADES DE 1962.

A.- CONSTITUCIONALES.

El día 26 de septiembre de 1962, el Lic. Adolfo López Mateos Presidente de la República, dirigió a la Cámara de Diputados, la iniciativa de reformas a el art. 123 fracciones VI y IX de nuestra Carta Magna, dentro de el considerando segundo del mencionado documento, el Presidente expuso: "Que toda vez que el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas poseen caracteres propios, deben de ser tratados en forma distinta, -- por lo que proponía que la fracción VI del artículo 123 Constitucional, se ocupara exclusivamente de la primera institución. Y la fracción IX inciso "A" se refiriera al reparto de utilidades."¹⁴

El día 20 de noviembre de ese año y previa aprobación del Congreso de la Unión, el Ejecutivo Federal promulgó el decreto que reformó las fracciones VI y IX del art. 123 Constitucional, en lo que respecta a la institución en comento, quedó de la siguiente manera:

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

a.- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno. Fijará el porcentaje de utilidades que deberá repartirse entre los trabajadores.

b.- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía Nacional. Tomara así mismo en consideración la necesidad de fomentar el de-

sarrollo industrial del país, el interés razonable que debe de percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

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

d.- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones necesarias.

e.- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular objeciones ante la oficina correspondiente, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa.

B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una vez reformada la Constitución, en lo referente a la institución que comentamos, era necesaria la reforma a la Ley Federal del Trabajo, por lo cual el Presidente de la República el día 20 de diciembre de 1962, dirigió a la Camara de Diputados la iniciativa de reformas a la mencionada Ley, a fin de reglamentar en tre otras cuestiones, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

" Las ideas y principios fundamentales que contiene el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo sometidas por el Lic. Adolfo López Mateos a la Camara de Diputados, son los siguientes:

1.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas en la proporción que determine la Comisión Nacional.

2.- La Comisión tiene el deber de practicar las investigaciones y realizar -- los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de -- la economía Nacional y la resolución que dicte ha de basarse en los criterios ge -- nerales consignados en el inciso "A" de la fracción IX del artículo 123 Constitu -- cional).

3.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que fije como participa -- ción de las utilidades, cuando existan nuevas investigaciones que lo justifiquen.

4.- El concepto de utilidad de las empresas se define como la cantidad que -- sirva de base para la aplicación de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

5.- Para respetar el principio de garantía de audiencia, los trabajadores ten -- drán derecho de conocer la declaración anual que los patrones presenten ante la -- Secretaría de Hacienda y Crédito Público para conocer el pago del impuesto sobre -- la renta a fin de que estén en posibilidad de formular ante dicha dependencia -- las observaciones que juzgen convenientes. La resolución definitiva dictada por -- dicha Secretaría, no podrá ser recurrida por los trabajadores, a fin de impedir -- la multiplicación de las controversias.

6.- El reparto de utilidades deberá de efectuarse dentro de los sesenta días -- siguientes a la fecha en que daba de pagarse el impuesto anual y los trabajado -- res tendrán derecho a que se haga un reparto adicional en los casos de que la Se -- cretaría de Hacienda y Crédito Público, al revisar una declaración estime que hu -- bo omisiones y que la cantidad gravable es mayor a la declarada.

7.- El sistema que se considera más justo para repartir las utilidades entre -- los trabajadores, divide a ésta en dos partes: La primera, es distribuída por -- igual entre los trabajadores en función del tiempo de los servicios prestados, -

independientemente del monto de los salarios; La segunda, se repartirá en razon precisamente del monto de los emolumentos devengados por cada trabajador.

8.- No parece adecuado el concepto general de salario para utilizarlo como base a efecto de fijar la cantidad que deba corresponder a cada trabajador, por lo que se estimó como salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo - por cuota diaria, sin tomar en cuenta las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones señaladas en el artículo 86 de la ley. En virtud de que las cantidades devengadas por conceptos extraordinarios son variables, no se hicieron contener dentro del concepto de salario.

9.- Se establecen distintos tipos de excepciones a fin de que determinadas empresas, industrias, instituciones y patrones queden eximidos en forma temporal o permanente de la obligación de repartir utilidades.

10.- Se excluye a los directores, administradores y gerentes generales del derecho a participar en las utilidades.

11.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de patrones cuyo ingreso deriva exclusivamente de su trabajo, en la cual no hay utilización de un capital, se limito al importe de un mes de salario como máximo.

12.- Las madres trabajadoras durante los períodos pre y posnatales y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, durante el período de incapacidad temporal, se consideraran , por un principio de equidad, como trabajadores en servicio activo a fin de que tomen parte en el reparto de utilidades.

13.- Los trabajadores eventuales tienen derecho a participar en las utilidades, siempre y cuando hayan trabajado por lo menos, sesenta días durante el año.

14.- Los trabajadores de la industria de la Construcción tienen derecho a participar en las utilidades y serán citados, para recibir las cantidades que les corresponden en los términos de ley.

15.- Los aprendices y los trabajadores domésticos carecen del derecho al reparto de utilidades porque los primeros tratan de obtener una preparación profesional y los segundos, en virtud de que prestan sus servicios en el hogar, en el cual no produce utilidades.

16.- Los patrones no podrán hacer compensación de los años de pérdida con los de ganancia, principio que tiende a proteger el derecho de los trabajadores.

17.- La participación en las utilidades no se computará como parte del salario para los efectos de indemnización que deben de pagarse a los trabajadores, toda vez que dicha institución, si bien constituye un derecho que deriva de la prestación misma de los servicios, tiene como fundamento distinto al salario.

18.- El derecho a participar en las utilidades no implica, por sí mismo la facultad de intervenir en la dirección y administración de la empresa.

Por lo que respecta a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la iniciativa Presidencial propuso su reglamentación en los términos del Título Octavo Capítulo IX-3 artículos 428-I a 428-Y.

Por último, en el artículo sexto transitorio, la iniciativa estableció que el reparto de utilidades se haría en el año de 1963 y correspondía al ejercicio fiscal de 1962; y en el artículo séptimo transitorio que al entrar en vigor los preceptos legales en cuestión, las empresas que estuvieran repartiendo utilidades a los trabajadores podrían descontarlas de las cantidades que deberían de repartir de conformidad con las disposiciones legales, pero si el monto fuera menor, continuarían pagando la diferencia que resultara a favor de los trabajadores.¹⁵

Los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que se incluyeron fueron: sustantivamente los artículos 100-G al 100-V; y por lo que se refiere a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional los artículos 423-I al 423-Y. Por lo que

el Presidente de la República expidió el decreto respectivo el día 29 de diciembre de 1962, el cual fué publicado en el Diario Oficial de la Federación dos --- días despues, quedando reformada y adicionada la Ley Federal del Trabajo.

7.- PRIMERA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS DE 1963.

A.- INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO.

La reforma a la fracción IX del art. 123 Constitucional, publicada en el año de 1962, en la que se establecieron las bases de la Comisión Nacional, su integración, funcionamiento y competencia, quedaron delimitadas con las mencionadas reformas.

La estructura de la mencionada Comisión, se compone de tres partes que son: Un Presidente (Primer Presidente el Lic. Hugo B. Margain); Un Consejo de Representantes y Una Dirección Técnica.

Como lo ordenaba el art. 428-M de la Ley Federal del Trabajo, el Secretario del Trabajo, con fecha 29 de enero de 1963 expidió la convocatoria en la que fueron recurridos los trabajadores y los patrones para que por medio de delegados, el día 20 de febrero del citado año eligieran a cinco representantes, con sus respectivos suplentes, para que con los representantes del Gobierno integrarían al Consejo de Representantes. Una vez integrado el Consejo de Representantes, el Presidente de la Comisión ordenó se publicara en el Diario Oficial de la Federación el día 1 de marzo de 1963, un aviso en el cual se concedió un plazo de tres meses para que los trabajadores y patrones entregaran a la mencionada Comisión, los estudios, proyectos y sugerencias, acompañados con los documentos y pruebas correspondientes.

En la primera sesión del Consejo de Representantes, el Presidente de la Comisión presentó el plan de trabajo de la Dirección Técnica, el cual fué aprobado en la segunda sesión, el cual contenía:

1.- Análisis de la situación económica Nacional.

- 2.- Medidas para el fomento y desarrollo económico del país.
- 3.- Normas para determinar el capital de las empresas y fijación del interés razonable del capital que reconoce la ley.
- 4.- Normas aplicables a la reinversión de utilidades en las empresas.
- 5.- Fijación del concepto de utilidad gravable para la fijación de la participación de los trabajadores en las utilidades.
- 6.- Causas que pueden dar lugar a la revisión de las utilidades de las empresas.
- 7.- Clasificación de las actividades económicas por ramas afines.
- 8.- Estudio sobre el sistema de aplicación del porcentaje para la participación de utilidades en favor de los trabajadores.
- 9.- Causas que permitan la revisión del coeficiente fijado para el reparto de utilidades y los estudios que lo justifiquen.
- 10.- Antecedentes legales, Nacionales y Extranjeros.

Está primera Comisión, pùblico los trabajos realizados y desarrollados en tres puntos que son:

1.- ANTECEDENTES.

De está Comisión, se desprende que se hizo caso omiso de los planteamiento legales establecidos por nuestra Carta Magna, como lo basado en la fracción séptima que a su letra dice:

"Se tomará en cuenta la situación económica de las personas físicas y morales que se dedicarán a una actividad económica, con el bajo nivel de ingresos, a los que sería antieconómico obligar a compartir sus utilidades, con el riezgo de cerrar fuentes de trabajo.

Exceptuo de repartir utilidades a: personas físicas cuyo capital no genere un ingreso anual declarado en el impuesto sobre la renta, superior a \$ 120,000.00 y a las personas morales cuyo capital sea inferior a \$ 25,000.00 y cuyos ingresos

nuales declarados en el impuesto sobre la renta que no exeda de \$ 125,000.00

2.- CONSIDERANDOS.

Manifiesto que la participación de utilidades, era un derecho nuevo de los trabajadores y que materia de esta Comisión, era de reconocer el capital invertido, como la fuerza de trabajo, haciendo incapie en su inciso número 40 que a su letra dice:

"40.- Se admitió por concepto de fomento a las reinversiones y por el interés al capital invertido una deducción del 30 % sobre la cantidad resultante del párrafo anterior para obtener así la utilidad repartible."¹⁶

Señalaba así mismo que se podían realizar las deducciones que marcaban las fracciones I y II incisos a, b, c y d de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Estos considerandos previeron únicamente que los patrones pudieran aumentar en grandes cantidades sus fortunas.

3.- RESOLUCION.

Dentro de su art. 1 estableció que los trabajadores tendrían derecho a un 20 % de las utilidades netas de las empresas, la primera situación difícil de entender es el contenido en el art. 5 una tabla llamada "MARGAIN" en la cual se determina un factor de deducciones al capital invertido y el costo de los salarios percibidos por los trabajadores en el año, estos factores eran fijados por los empresarios, ya que ellos podían señalar los montos del capital invertido y los salarios pagados, su primera consecuencia fué, que nunca los trabajadores pudieron desfrutar la "TABLA MARGAIN" y la segunda la aplicación del 20 % se reduciría en cada empresa a medida que el capital era mayor que las ganancias pagadas.

De esta manera, en la resolución de esta Comisión, se otorgó a favor de los empresarios las siguientes deducciones:

1.- Para las personas físicas, en su artículo 6 fracción II el poder deducir el 30 % para las reinversiones del capital e interés del capital invertido.

2.- Para las personas físicas, con ingresos mayores de \$ 300,000.00 anuales, - una deducción igual que las personas morales. (art. 11)

3.- Para las personas físicas, en su art. 14, con ingresos de \$ 300,000.00 pero menores de \$ 120,000.00, por concepto de reparto de utilidades será el porcentaje del 17% de sus ingresos brutos.

No importo a los integrantes de la Comisión Nacional, la violación a la letra y espíritu de la Constitución, ya que a los años subsecuentes en la puesta en --- práctica la resolución, fué decepcionante para los trabajadores, ya que estos no se sentían atraídos por un beneficio tan difícil de aplicar y tan fácil de evitar por parte de los patrones, por medio de maniobras fraudulentas que podían reali-- zar sin miedo de intervención extraña, ya que los trabajadores no podían conocer la contabilidad de la empresa, por lo cual terminamos este inciso, con la frase - del Maestro Mario de la Cueva al manifestar: "La resolución del 13 de diciembre - de 1963, es la más grave violación Constitucional jamás cometida por un órgano -- Estatal del Trabajo, porque constituyó un despojo autorizado por un organismo ofi- cial."¹⁷

8.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A.- INICIATIVA.

Siendo Presidente de la República el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual inició su texto con las siguientes palabras: "En la historia de nuestro Derecho del Trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: El primero se dio en la Asamblea Constituyente de Queretaro, cuando los Diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los Derechos Sociales, como un conjunto de principios e instituciones que asegurarán Constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura.

El segundo momento fué la consecuencia y continuación del art. 123 de la Constitución; se inició con la Legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de estos momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo."¹⁸

Así mismo manifestaba que esta Ley tendría la incorporación de los nuevos derechos de los trabajadores, ya que no estaban considerados en la Ley Federal del Trabajo vigente en esos momentos, haciendo énfasis que la Legislación del Trabajo no podría ser un derecho estático, sino por lo contrario, para llevar a cabo sus funciones tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin llegar a exageraciones que podría perjudicar al progreso general del País, considerando al progreso que es el resultado de que la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida.

En lo que respecta a la institución que comentamos, la iniciativa de Ley, a su

letra dice: "Después de las reformas Constitucionales de 1962, se adicionó la Ley Federal del Trabajo con los capítulos 5-bis del Título Segundo y 9-3 del Título Octavo."¹⁹

El primero de esos capítulos se introdujeron con las tres modificaciones siguientes:

La primera, a efecto de que los trabajadores puedan formular las objeciones -- que juzgen convenientes a la declaración del impuesto sobre la renta que debe de presentarse ante la Secretaría de Hacienda, el patrón deberá de entregarles a los trabajadores copia de esa declaración y dejar los anexos que acompañan a la declaración en la oficina de la mencionada Secretaría y en las oficinas de la empresa; para dictar esta disposición se tomaron en cuenta las dos consideraciones siguientes: Se consultó con técnicos especializados en esta materia, entre ellos los de las dependencias Gubernamentales y se llegó a la doble consideración de que los anexos de las declaraciones son necesarios para poderla estudiar y presentar las observaciones que estimen adecuadas. Así como dichos anexos no contienen datos secretos que no puedan ponerse en conocimiento de los trabajadores.

La segunda modificación, esta consignada en el art. 126 de la Ley y consiste en la reducción de uno y dos años respectivamente para la excepción de repartir utilidades, en favor de las empresas de nueva creación y de las que se dediquen a la elaboración de un producto nuevo.

La tercera, se refiere a la participación de utilidades de los trabajadores de confianza de las empresas, en el artículo 127 dispone, a fin de evitar abusos que se han cometido en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen derecho a concurrir al reparto, su participación debe de ser limitada, a este fin se tomó como salario máximo de estos trabajadores, el que corresponda al trabajador de planta de más alto salario de la empresa, aumentado en un 20 %.

En el segundo de los capítulos, en el que se contiene la organización de la Comisión Nacional y los procedimientos que deben de seguirse, se introdujeron las siguientes modificaciones:

La primera.- La revisión del porcentaje fijado por la Comisión Nacional, podrá iniciarse a solicitud de los trabajadores o patrones, o por convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo, esto es en virtud de los estudios e investigaciones que se hubiesen efectuado y que conviene convocar a la mencionada Comisión Nacional para que se revise el porcentaje fijado.

La segunda.- Tiene por objeto evitar dudas que se han surgido en la interpretación de la fracción IX inciso A del art. 123 de la Constitución, dicho precepto establece que la Comisión Nacional, debe de fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas, pero no autoriza para que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado o se establezcan diferencias entre las empresas.

B.- LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

El reparto de utilidades tiene como fundamento la participación en los beneficios de las empresas y tiene como propósito el establecer un régimen de justicia social a los trabajadores, como se dio en la nueva Ley Federal del Trabajo, la -- protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores a fin de que estos, puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales económicas y culturales del País.

El día 1 de mayo de 1970, entro en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, esta Ley, realizó algunas modificaciones en beneficio de los trabajadores, en materia de participación de utilidades, en lo que respecta a:

1.- Las reglas consnerientes a la información que deben de facilitarles el patrón, de entregarles la copia del impuesto sobre la renta, así como sus anexos -- quedarán en la empresa y en la Secretaría de Hacienda, a disposición de los trabajadores por un término de treinta días.

2.- La Prohibición de los trabajadores de no poder hacer del conocimiento de - terceras personas, la declaración del impuesto sobre la renta.

3.- La acumulación del reparto de utilidades del año en que no fueron cobradas, al del siguiente año.

4.- La excepción de pagar el reparto, en los límites siguientes:

a.- Para las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

b.- Para las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento.

5.- En donde apareció una importante y radical transformación fué en el capítulo destinado a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional, en su art. 586 fracción V, que a su letra dice:

"La resolución fijará el porcentaje que deba de corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; y"

6.- La nueva Ley previó una importante forma para la revisión del porcentaje, - en el art. 537 fracción I, en la cual la Secretaría del Trabajo por medio de una convocatoria que expida podrá convocar a la Comisión Nacional, cuando existan nuevos estudios e investigaciones que la justifiquen o por medio de los trabajadores o patrones podrán pedir que se integre la Comisión Nacional, para revisar el porcentaje fijado.

La nueva Ley del Trabajo lo que previo en contra de los trabajadores, en rela-

ción a la institución que comentamos, fué lo establecido en el art. septimo transitorio que a su letra dice:

"No podrá procederse a la revisión de la resolución del 17 de diciembre de --- 1963, dictado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, sino hasta que se cumplan diez años a partir de la fecha citada."

Estó prolongo que los trabajadores, en un lapzo de tiempo siguieran al margen de la Primera Resolución de la Comisión Nacional, resolución que estaba en contra de sus propios intereses.

3.- SEGUNDA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS DE 1974.

A.- INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO.

La Secretaría del Trabajo en ejercicio de la facultad que le otorgó la Ley, -- convocó directamente a la Comisión Nacional, a fin de revisar el porcentaje fijado en el año de 1963, por lo cual y de acuerdo con el art. 575 de la Ley, la Comisión se integró y funcionó para proceder a la revisión del porcentaje, de lo cual se desprende que solo compete a esa Comisión el fijar el porcentaje de las ganancias de las empresas que les corresponde a los trabajadores, Por lo cual el Secretario del Trabajo, convocó a los trabajadores sindicalizados y a los patrones, para que eligieran a sus representantes propietarios y suplentes en un número de 5 por cada sector, ora que integrarán el Consejo de Representantes.

En la convocatoria se determinó que la distribución de las ramas de la industria se dividirían en cinco grupos:

Primero.- Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura e industria extractiva.

Segundo.- Industria de la transformación.

Tercero.- Construcción y electricidad.

Cuarto.- Transportes, comunicación y servicios.

Quinto.- Comercio y actividades no incluidas en los grupos anteriores.

El Presidente de la República Lic. Luis Echeverría Álvarez, designó como Presidente de la Segunda Comisión Nacional al Lic. Arturo Llorente González.

El día 11 de enero de 1974 se sometió al Consejo de Representantes, el proyecto de su reglamento, su forma de trabajo, así como el plan de trabajo de la Dirección Técnica, el cual se aprobó dividiéndose en los siguientes temas:

- 1.- Revisión conforme a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Revisión conforme a la Constitución y a la Ley Ley Impuesto Sobre la Renta.
- 3.- Otras consideraciones de orden jurídico.
- 4.- Informe técnico-jurídico sobre la resolución de 1963, con el fin de ajustarla a las leyes vigentes.
- 5.- Informe de la Dirección Técnica.

B.- RESOLUCION.

El día 14 de octubre de 1974, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución de esta Segunda Comisión Nacional, dividiéndose en dos partes:

1.- CONSIDERANDO:

En su considerando número dos la Comisión, expone una vez más la razón y los fines de la institución que comentamos al mencionar:

"Que ese derecho, inspirado en los principios de justicia social plasmados en nuestra Ley Suprema, constituyen un valioso instrumento para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción y el reconocimiento a la contribución de la fuerza de trabajo en los rendimientos que obtienen las empresas."

Estableciendo así mismo que la participación de utilidades es un aliciente para los trabajadores, contribuyendo a alcanzar una mejor distribución de la riqueza, como lo determino el Constituyente de Queretaro y la institución que comentamos es para los trabajadores un estímulo a la producción ya que contiene el esfuerzo de los trabajadores de un año en beneficio de las empresas.

Mencionó que el porcentaje a repartir de utilidades, se aplicaría sobre la renta gravable y las empresas no podrían hacer ninguna deducción, ni establecer diferencias entre las mismas, dado que el concepto de renta gravable establecido en la

Constitución y en la Ley Federal del Trabajo es el mencionado por la Ley del Impuesto Sobre la Renta y por lo mismo el porcentaje que percibirían los trabajadores, se aplicaría sobre ese ingreso.

En el considerando 16 y 17 insistió en la diferencia entre el salario y la participación de utilidades y explico con gran claridad la razón de la no incidencia de la institución que comentamos en los gastos y costos de la empresa y en forma literal dice:

"16.- Que la participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas queda comprendida dentro del marco general de las remuneraciones al trabajo personal subordinado, y amerita las mismas protecciones que el salario, pero tiene un fundamento esencialmente distinto al de éste, ya que obedece a un mandato Constitucional que tiene su origen en la contribución que los trabajadores realizan en una combinación de esfuerzos dentro de las empresas, para alcanzar una prosperidad común.

17.- Que en tal virtud, esta participación en las utilidades no incide en los gastos ni en los costos de las empresas, ni debe afectar los precios de los artículos elaborados o de los servicios prestados, ni motivar un alza de ellos, pues de lo contrario se desvirtuaría la institución misma y el principio de equidad y justicia social que le dio origen;"

Estableció en su considerando número 20 que empresas quedarían exentas del pago del reparto de utilidades y serían a las que se refiere el art. 126 de la Ley y las comprendidas en la resolución que expediera la Secretaría del Trabajo.

2.- RESOLUCION.

En su artículo 1, se fijó un porcentaje único a todas las empresas, que sería del 8% de las utilidades netas de las empresas, considerando como utilidad, la renta gravable determinada por las normas del impuesto sobre la renta, sin que se

estableciera diferencias entre las empresas y sin hacer ninguna deducción.

Manifestó que sujetos estan obligados a repartir utilidades y serían los causantes ya fueran personas físicas o morales, que tuvieran a su servicio a trabajadores, dando diferentes formas de establecer el ingreso gravable de los causantes, manifestandolos en los artículos 3 al 9 y 11.

En su art. 10 manifesto que no se harían compensaciones de los años de perdida con los de ganancia.

Determinó que empresas serían las excentes de pagar el reparto de utilidades, repitiendose lo establecido en el considerando número 20.

En su último artículo establecio que cuando la Secretaría de Hacienda, dicte resolución que aumente el ingreso gravable, una vez que quede firme, deberá de anunciar la participación adicional tanto al patrón como a los trabajadores. Así mismo previó que cuando un recurso sea interpuesto por el patrón el reparto adicional, este se podrá suspender o pagar bajo protesta.

En relación a la resolución vigente de la Tercera Comisión Nacional, se comentará en el capítulo siguiente, en el inciso marcado con el número siete.

NOTAS DE PIE DE PAGINA, DEL CAPITULO I.

- 1.- Alfonso Alvrez Friscione.
La Participación de Utilidades.
México, Editorial Porrúa, 1976.
Pág. 247.
- 2.- Ibidem, pág. 248.
- 3.- Roberto Muñoz Ramon.
Derecho Del Trabajo.
Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1983.
Pág. 196.
- 4.- Nestor D' Buen Lozano.
Derecho Del Trabajo.
4a. edición, México, Editorial Porrúa, 1981.
Págs. 229 y 230.
- 5.- Alfonso Alvrez Friscione.
La Participación de Utilidades.
México, Editorial Porrúa, 1976.
Pág. 253.
- 6.- Miguel de la Madrid Hurtado.
Estudios de Derecho Constitucional.
2a. edición, México, Editorial Porrúa, 1980.
Págs. 106 y 107.
- 7.- Alfonso Alvrez Friscione.
La Participación de Utilidades.
México, Editorial Porrúa, 1976.
Pág. 257.

9.- Ibidem, pág, 257.

10.- Ibidem, pág. 257.

11.- Ibidem, págs. 266 y 267.

12.- Alejandro Gonzalez Prieto.

Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

México, Impreso por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.

Pág. 28.

13.- Ibidem, Pág. 56.

14.- Alfonso Alvírez Friscione.

La Participación de Utilidades.

México. Editorial Porrúa, 1976.

Pág. 271.

15.- Ibidem, Págs. 272, 273 y 274.

16.- Mario de la Cueva.

17.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo 11, 3a. edición, México, Editorial Porrúa, 1984.

Pág. 337.

18.- Alfonso Alvírez Friscione.

La Participación de Utilidades.

México, Editorial Porrúa, 1976.

Pág. 385.

19.- Ibidem, pág. 338

CAPITULO II

EL REPARTO DE UTILIDADES.

1.- CONCEPTO, NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL REPARTO DE UTILIDADES.

Para entender mejor a la institución del reparto de utilidades, en su amplia -
reglamentación, es conveniente conocer primeramente su concepto, naturaleza y los
objetivos que se persiguen y son:

A.- CONCEPTOS:

Enrique Alvarez del Castillo.- Define: "La participación de utilidades debe de
entenderse como un elemento de la remuneración total del trabajador, no como una
institución autónoma."¹

De lo anterior se desprende que, la institución que comentamos, en su aspecto -
económico es considerado como parte integrador del total de percepciones que en di-
nero o especie recibe un trabajador, lo cual lo considero erróneo, ya que existen
percepciones económicas como el salario que recibe el trabajador, independientemente
de que existan o no ganancias para la empresa y la participación de utilidades pa-
ra obtenerla es necesario que existan ganancias para la empresa dentro de su año -
fiscal, a demás por ministerio de Ley, la participación de utilidades no integra,
ni es parte del salario.

BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- Propone: "Es la prestación obligatoria o voluntaria -
que en adición al salario, corresponde al trabajador, independientemente de que se
encuentre asociado a la empresa o no, de las utilidades finales que está perciba."²

Esta definición tiene varios aspectos a saber: a) Obligatorio por ministerio de Ley; b) Voluntaria, la Institución que comentamos no es un acto que realiza el patrón en forma voluntaria, ya que como se ha manifestado es obligatoria de los empresarios de entregarla a sus trabajadores; c) Adición al salario, la participación de utilidades por disposición expresa de la Ley, no integra, ni es parte, ni complementa al salario; d) Corresponde al trabajador, siempre y cuando existan ganancias para la empresa y tenga el derecho de recibirla; y e) De las utilidades finales, se determinara al final del año fiscal de la empresa por medio de la declaración del impuesto sobre la renta que se presenta en forma anual.

Roberto Muños Ramon.- Define: "La participación de utilidades como un derecho de la colectividad de los trabajadores en recibir una parte de los beneficios obtenidos en la empresa, para la producción o distribución de los bienes o servicios."³

Mario de la Cueva.- La define como: "La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios."⁴

Ambas definiciones coinciden en: a) Como un derecho de la colectividad de trabajadores, ya que solamente la comunidad de trabajadores podrá exigir que se ponga a su disposición la cantidad de dinero que les corresponda por concepto de reparto de utilidades y que los trabajadores se benefician, siempre y cuando tengan el derecho a recibir una parte de los beneficios de la empresa, es claro que solamente los trabajadores recibirán un 10% del total del beneficio que obtuvo la empresa en su año fiscal.

Para el Congreso del Trabajo.- La define de la siguiente manera: "La participación de utilidades es la parte de rendimientos obtenidos por la empresa en cada ejercicio de operación que corresponda a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo."⁵

Jose Luis Algara Lara.- Pronone: "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 de los trabajadores, de participar en las pérdidas de las empresas."⁶

Juan Salvador Rojas Paredes.- Define: "La participación de utilidades a los trabajadores, se conceptúa como la cantidad de dinero que el patrón o empresario entrega al trabajador, en función de las utilidades obtenidas en el ejercicio anual en la empresa, independientemente del salario y sin obligación por parte del trabajador de participar en las pérdidas y cuya obligatoriedad (para el patrón) emana de norma jurídica, es por tanto, una parte de las utilidades de la empresa, ya que no es exclusivamente del capital, sino también pertenece a la fuerza de trabajo."⁷

Estas definiciones tienen varias características, que son: a) La cantidad de dinero que el patrón entrega al trabajador, está es el 10% de las ganancias de la empresa, que se dividirá entre los trabajadores que tengan derecho a ella; b) en el ejercicio anual, está es que se tomará en cuenta el ejercicio fiscal de la empresa y por lo tanto el reparto de utilidades se realizará anualmente; y c) los trabajadores no participaran en las pérdidas de las empresas.

De todas las definiciones anteriores, se determina que la participación de utilidades, tiene las siguientes características:

- a.- Es obligatoria, por mandato de Ley.
- b.- No es parte, ni íntegra, ni complementa al salario, por disposición expresa de la Ley.
- c.- Es un derecho colectivo de los trabajadores de la empresa.
- d.- Recibirán los trabajadores una parte de las ganancias de las empresas en forma anual, la única salvedad es que la empresa tenga ganancias y los trabajadores tengan derecho a recibirla.

e.- Se recibirá la participación de utilidades en forma individual.

f.- Se tomará en cuenta para el reparto de utilidades, la declaración del impuesto sobre la renta que presentará el patrón, para conocer la cantidad que les corresponda a los trabajadores en forma conjunta.

g.- Los trabajadores no participaran en las pérdidas de las empresas.

h.- La no compensación de los años de pérdida con los de ganancia.

B.- NATURALEZA.

1.- Para Roberto Muñoz Ramon.- la naturaleza jurídica de la institución que estamos comentando es: " Como el derecho de la comunidad del patrón y trabajadores; Como derecho de la colectividad de trabajadores y como un derecho de cada trabajador.

Como derecho de la comunidad del patrón y de los trabajadores, tiene la naturaleza jurídica de un derecho comunitario.

Como un derecho de la comunidad de trabajadores de la empresa, tiene un derecho colectivo.

Y como un derecho de cada uno de los trabajadores, es un derecho individualizado."⁸

2.- Mario de la Cueva.- Lo establece de la siguiente manera: " La naturaleza colectiva e individual del derecho a la participación obrera en las utilidades como un derecho colectivo, el cual como todos los de su naturaleza, se objetiva en un beneficio individual, lo primero porque el derecho corresponde originalmente a la comunidad obrera, que es la que puede defenderlo ante la Secretaría de Hacienda, y exigirle se ponga a disposición la suma de dinero que les pertenezca y la segunda porque su disfrute se realiza por cada uno de los trabajadores, en la parte proporcional que les corresponda."⁹

Para estos autores la naturaleza jurídica de la institución que comentamos, encierra dos aspectos: a) Derecho colectivo, ya que la participación de utilidades pertenece a los trabajadores con derecho a ello, para exigirlo y reclamarlo ante la Secretaría de Hacienda o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en forma conjunta, para exigirle al patrón que cumpla con las disposiciones legales de entregar la cantidad que les corresponda; b) Derecho individual, la participación en los beneficios que obtienen las empresas, su goze y disfrute que les corresponde a cada trabajador deberá de ser en forma individual o exigirlo cuando ya está determinado e individualizado por la Comisión Mixta de Empresa de esta institución.

3.- Para Nestor D'Buen Lozano.- En el proceso de la determinación de la naturaleza jurídica de la participación de utilidades, atendiendo a nuestro derecho laboral, menciona las siguientes características:

1.- Es aleatoria.- De no ser así, tendría el carácter salarial.

2.- Es obligatoria.

3.- De régimen estrictamente legal, ...

4.- Es variable.- El salario tiene como características el precisar la fijesa y la seguridad, mientras que la participación es contingente, aleatoria y variable ...

5.- Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescribe en forma individual, ... si un trabajador no se presenta a cobrarla, su importe engrosará la utilidad repartible del año siguiente.

6.- Constituye una obligación empresarial.- Esto significa que no todos los patrones están obligados a repartir utilidades, sino únicamente los que integran empresas, salvo las excepciones que marca la Ley.

7.- Su pago debe de hacerse, indefectiblemente en dinero, la Ley no lo dice -- así pero es obvio que la utilidad, por su propia naturaleza, constituye un resul-

tado que solo puede medirse en dinero, independientemente de las reinversiones -- que se hagan, por lo mismo su importe habrá de ser pagado a los trabajadores necesariamente en efectivo.

8.- La participación no es salario, pero tiene una protección semejante.

9.- Es un derecho que se individualiza.¹⁰ (en este punto sigue lo manifestado por el Lic. Mario de la Cueva)

Esté autor para determinar la naturaleza jurídica de la institución que comentamos, toma en consideración los ordenamientos legales, en gran forma de las características que entraña y dan vida a la participación de utilidades, dando una amplia concepción de como está formada la institución en comento, desarrollandola en sus puntos en forma clara y precisa.

C.- OBJETIVOS.

1.- Logra el equilibrio entre los trabajadores y el capital, como lo establecen los principios de justicia social, que está, se caracteriza por su función -- dignificadora, protectora y reivindicatoria de todos los débiles y en específico de los trabajadores.

2.- Estimula a los trabajadores, para alcanzar una mayor productividad de la empresa.

3.- Reducir la vigilancia del empersario, hacia los trabajadores.

4.- Pugna por una justa distribución de la riqueza.

5.- Así mismo seguimos la opinión de Alfonso Alvírez Friscione al manifestar:

" A.- Para el trabajador.

1.- Favorece al ahorro del trabajador.

2.- Da al obrero mayor sensación de seguridad, al tener una fuente de ingresos

vinculada con el progreso de la empresa.

4.- Satisface mejor que el salario puro, las características humanas y personales del trabajador.

B.- Para el Patrón.

1.- Mejora la actividad del trabajador, porque le da interés en el futuro de su trabajo.

2.- Constituye un incentivo o estímulo para el obrero, ya que trabaja mejor y produce más.

3.- Su mayor interés al trabajador en la prosperidad, no solo de su puesto o departamento, sino en la misma empresa.

4.- Estimula la lealtad del empleado.

5.- Da mayor iniciativa e ingenio al obrero.

C.- Para el funcionamiento de la empresa.

Al dar mayor interés al trabajador, favorece al mejoramiento de la empresa.

2.- Aumenta la productividad.

3.- Favorece que la empresa se vea como unidad, eliminando la fragmentación o particulista de cada departamento, sección, etc.

4.- Complementa otros medios de administración de sueldos o salarios.

5.- Da mayor flexibilidad a la nómina de salarios, por ciertos ajustes automáticos que se adoptan a las variaciones cíclicas.

6.- Produce menor rotación de personal y estabiliza la mano de obra, con las correspondientes ventajas.

7.- Mejora las relaciones dentro de la empresa y acerca en ésta al capital y trabajo, al constituir un vínculo de interés entre el empresario y el trabajador.

8.- Da mayor cohesión de empresa.

D.- Para la sociedad.

- 1.- Es una forma de lograr un mejor reparto de la riqueza nacional.
- 2.- Opera como estabilizador y mecanismo de ajuste a los precios.
- 3.- Ayuda a suprimir la lucha de clases.
- 4.- Rechaza y previene la extensión del comunismo y otros regímenes totalita--
rios.

5.- Evita las huelgas.

6.- Es una ayuda para resolver el problema de justicia social.

E.- En el orden moral.

Estimula el espíritu de adhesión del trabajador a la empresa.

2.- Observa la marcha del negocio con interés, pues su prosperidad le interesa

3.- Estrecha las buenas relaciones entre patronos y obreros.

4.- Estabiliza al personal y crea la paz social.

5.- Fomenta la unión entre trabajador y empresa.

6.- Evita o disminuyen los conflictos.

7.- Da a los asociados conciencia de su valor propio.

8.- Reconcilia al trabajo con el capital y realiza la dignidad del obrero trans
formandolo de instrumento de producción en asociados de la empresa.¹¹

2.- QUIENES PUEDEN RECIBIR EL REPARTO DE UTILIDADES.

Dentro de la participación de utilidades rige el principio de igualdad de condiciones para todos los trabajadores, sin embargo el legislador tuvo que aclarar y precisar situaciones especiales que se fueran presentando, evitando en algunos casos que los trabajadores sufieran una reducción injusta en su obtención de beneficios y en otros reconocieron que personas aunque fueran trabajadores no podrían participar en las utilidades de las empresas.

Para la primera situación, de los trabajadores que tienen derecho a participar en las utilidades son:

a.- Todos los trabajadores de planta, cuando hayan laborado por lo menos 60 días, durante el ejercicio fiscal anual de la empresa.

b.- Los trabajadores eventuales, cuando hayan trabajado por lo menos 60 días (puede ser continua o discontinua) durante el ejercicio anual de la empresa.

c.- Los ex-trabajadores, en tanto no haya prescrito su derecho y se encuentren en alguno de los supuestos arriba mencionados.

d.- Para los trabajadores de confianza (cuando hayan laborado por lo menor 60 días durante el ejercicio anual de la empresa) tomando en cuenta lo elevado de sus sueldos que perciben y podrían afectar la determinación individual del reparto de utilidades, se dispuso tope para estos trabajadores, para el efecto del calculo individual, el salario del trabajador sindicalizado a de planta de mayor salario aumentado en un 20%.

e.- La Ley Federal del Trabajo previó una modalidad para los efectos del reparto de utilidades que tratándose de trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y de aquellos que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas, cobros de créditos y sus interés, el monto

de su participación no podrá exceder de un mes de salario. Esto se deriva de que es frecuente que algunas personas propietarias de edificios o titulares de créditos que produzca réditos, entre otras situaciones, utilizan servicios de algún trabajador para que cuide o limpie un inmueble, administre rentas o efectúe los cobros de los créditos y sus intereses, en estas condiciones, no podría ser posible la fijación de la parte de utilidades que deba de corresponder en equidad a estos trabajadores, pues sería desproporcionado, ya que implicaría aplicar el 10% sobre el total de las rentas o sobre los intereses cobrados.

Para la segunda situación, es decir los trabajadores que no podrán participar en las utilidades de las empresas son:

a.- Directores, administradores o gerentes generales, es una justificación lógica, ya que los salarios de estas personas no guardan una proporción con las de los demás empleados.

b.- Los trabajadores eventuales o de planta o de confianza, cuando hayan laborado menos de 60 días del ejercicio fiscal anual de la empresa.

c.- Los trabajadores domésticos.

d.- Los trabajadores de la industria familiar.

3.- EL SALARIO BASE PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.

Para efectos de la institución que comentamos, el salario que perciben los trabajadores, es una de las bases para los efectos del mismo, ya que así está establecido en el artículo 24 de la Ley, por lo cual en este inciso comentaremos la parte correspondiente al salario, como parte para fijar el reparto individual. En el ordenamiento legal anteriormente invocado menciona en su artículo 82, se determina el concepto de salario: "Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

En el artículo 83 de la Ley de la Materia, se determinan las diferentes formas de establecer el salario que son: por unidad de obra, unidad de tiempo, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Unidad de obra.- En el se especifica la naturaleza de la obra y se hará constar la cantidad y calidad del material y el estado que guardan las herramientas y útiles que el patrón proporcione al trabajador.

Unidad de tiempo.- Puede ser fijado el precio por hora, día, semana, mes, etc.

Comisión.- Se fija un porcentaje sobre el monto de las ventas efectuadas por el trabajador.

A precio alzado o por ajuste cerrado.- Es el contrato por el cual el trabajador se obliga a ejecutar, bajo su dirección y con materiales propios una obra que se encarga y el patrón se obliga a pagar un precio groval.

De cualquier manera.- El patrón y el trabajador pueden convenir en fijar el salario, pero éste no puede ser inferior al mínimo legal establecido.

La Ley Federal del Trabajo distingue tres tipos de caracteres del salario:

a.- Remunerador.- Es superior al salario mínimo y basta para solventar los gastos del trabajador, considerándolo como jefe de familia, para proveer al trabaja-

dor de una vida sana y de su diversión honesta, así como de su familia.

b.- Proporcional.- Quiere decir que se atiende a la calidad y cantidad del trabajo, de tal manera que será mayor salario para el trabajador que tenga mayor preparación y calidad del trabajo, sobre el que no la tenga y de los que realicen un mayor esfuerzo sobre los que no lo hacen.

c.- Equitativo.- Quiere decir que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, les corresponde salario igual.

El salario mínimo la Ley lo determina de la siguiente manera: "Es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por una jornada de trabajo.

El salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de sus hijos."

Existen diversos tipos de salarios mínimos, que son: Generales y profesionales. Los primeros son los que rigen en una o varias regiones o zonas económicas del país; los segundos son los que se aplican a todos los trabajadores de una rama de la industria, del comercio, profesión, oficio o trabajo especializado, dentro de una o varias zonas económicas del país.

Para efectos de la participación de utilidades, el art. 124 de la Ley Laboral es claro y preciso al establecer: " Para efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador, en efectivo por cuota diaria, no se consideran como parte de él, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario."

Por lo tanto no se conceptúa como parte de el salario, para efectos de la institución que comentamos, las gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se

entregue al trabajador, por su trabajo.

El art. 124 también dispone: "En los casos de salario por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año."

Esta disposición varía también la regla del artículo 89 de la Ley Laboral, -- que considera a esta forma de fijar el salario, de los treinta días anteriores -- al que nazca el derecho, el cambio es justificativo, porque la participación de utilidades corresponde al trabajo de un año.

Por último el salario de los trabajadores de confianza, es menester manifestar que su salario, para efectos del reparto de utilidades se considerará, tomando el salario percibido del trabajador sindicalizado o a falta de este, del trabajador de planta con el más alto salario, aumentado en un 20%.

Estos son las consideraciones que deben de tomar en consideración por la Comisión Mixta para la Participación de Utilidades de cada una de las Empresas, en su caso respectivo, para fijar el salario de los trabajadores, para su reparto individual en su parte correspondiente al salario.

4.- PROCEDIMIENTO PARA EL REPARTO DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS, SU DETERMINACION INDIVIDUAL.

Los trabajadores que tienen derecho a recibir la parte que individualmente -- les corresponda, en el ejercicio anual de la empresa por concepto de reparto de utilidades, derecho que lo hemos dividido en tres etapas que son:

La primera consiste en formular un proyecto que establecerá la participación de cada trabajador; La segunda la determinación de las objeciones presentadas -- respecto al proyecto de determinación individual; y La tercera el derecho a recibir su parte de utilidades.

La Primera.- La ejercen los trabajadores por medio de representantes, que son los que integran a la Comisión Mixta de Empresa designada para ese efecto, está Comisión, para poder desarrollar sus funciones, en primer término requerirá al patrón que les ponga a disposición la lista de raya, asistencia, la declaración anual del impuesto sobre la renta de la empresa y los demás elementos necesarios que necesite esta Comisión, esto es con el objeto de que la misma Comisión pueda determinar que trabajadores tienen derecho y cuales no tienen el derecho a recibir el reparto de utilidades. Ya conociendo está la Comisión formulará un proyecto, determinando el número de días trabajados, el monto de los salarios percibidos de cada uno de los trabajadores con derecho a recibir su parte de beneficios.

Para los efectos del reparto de utilidades, tomaremos como días trabajados -- los siguientes:

a.- Los días efectivamente trabajados.

b.- Todos los días que por disposición de la Ley, contrato colectivo o individual, reglamento de trabajo, en el cual se obliga la empresa a pagar el salario a los trabajadores, aún cuando no hayan laborado estos.

c.- Permisos para comisiones, sindicales y legales.

d.- Permisos con goze de sueldo.

Para los trabajadores que laboren jornadas incompletas, se les sumarán las horas trabajadas, hasta el equivalente a una jornada ordinaria establecida en las empresas, para computar el día de trabajo.

En los casos de que un trabajador sea despedido y esté demanda la reinstalación en su trabajo, la Comisión deberá de considerarlo para efectos del reparto de utilidades como trabajador en servicio, para el supuesto de que gane el juicio o la empresa le ofresca el trabajo.

El concepto de salarios devengados, para los efectos de la institución que comentamos son:

a.- La cuota diaria, es la cantidad que en efectivo recibe el trabajador por cada día de trabajo.

b.- La cuota variable diaria, es la cantidad que en efectivo recibe el trabajador por una jornada diaria determinada por unidad de obra, de tiempo o a destajo.

c.- La cuota diaria que servirá de base para hacer el calculo de la participación de utilidades de los trabajadores de confianza sera, como máximo un 20% más del que reciba el trabajador sindicalizado o de planta con más alto salario.

En el caso de que los integrantes de la Comisión Mixta no se pongan de acuerdo en la determinación del reparto de utilidades de todos o uno solo de los trabajadores, se someterá el desacuerdo al Inspector del Trabajo, para que esté decida.

Una vez formulado el proyecto, la Comisión deberá de fijarlo en el lugar o en los lugares más visibles de la empresa, para que sea conocido esté proyecto por los trabajadores.

Para los trabajadores de la industria de la construcción, la Ley Laboral previó en su art. 127 fracción V, que la Comisión Mixta adoptará las medidas que juzga convenientes para citar a los trabajadores beneficiados.

Con el fin de que los trabajadores puedan conocer los elementos que sirvieron de base a la determinación individual de utilidades, el proyecto que se publique deberá de contener: El ejercicio fiscal a que corresponda; el monto de la utilidad repartible; el monto del 50% repartible por los días trabajados; el monto del 50% por los salarios devengados; los días trabajados y los salarios devengados -- por cada uno de los trabajadores; el factor por día trabajado; el factor de salario percibido; el monto de participación que reciba cada trabajador por concepto de días trabajados y los salarios percibidos y por último el total del reparto de utilidades para cada trabajador.

La Segunda Etapa.- Es la formulación de las objeciones, que presenten los trabajadores a el proyecto presentado por la Comisión, estas objeciones deberán de presentarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se publique el proyecto de reparto, los trabajadores podrán formular sus objeciones en forma directa y personal, así como las observaciones que juzguen convenientes. Entre las posibles objeciones a formular por los trabajadores encontramos las siguientes: a)- el monto individual o total de los días trabajados y los salarios percibidos son erroneos; b) Los factores determinados por día trabajado y por los salarios percibidos son erroneos; y c) a la inclusión o exclusión de algún trabajador, etc.

La Comisión Mixta dentro de un plazo de 15 días, examinara las objeciones presentadas y las resolvera sobre la improcedencia o procedencia de las mismas, efectuado en su caso las modificaciones correspondientes al proyecto del reparto.

Transcurrido el plazo de 15 días sin que los trabajadores formulen objeciones o resueltas éstas, modificado el proyecto o no, adquirira esté el caracter de definitivo.

La Tercera Etapa.- Fijada la parte que individualmente le corresponda a cada trabajador, dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba de pagarse el

impuesto sobre la renta anual, el patrón debe de pagarles las cantidades que les corresponda por reparto de utilidades a cada trabajador.

En el supuesto de que el patrón se negase a pagarlas, el trabajador o los trabajadores tienen el derecho de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para demandar a través del procedimiento ordinario, especial o de huelga. Ya que el reparto de utilidades a resuelto nuestro máximo Tribunal de Justicia, que es - procedente requerirlo por medio de la Junta, cuando esté se exprese en cantidad líquida.

Hemos estudiado el reparto de utilidades, reconocidas por el patrón en su declaración del impuesto sobre la renta, pero este monto puede ser modificado por las siguientes razones:

a.- Que el patrón presente ante la Secretaría de Hacienda una declaración complementaria.

b.- Que los trabajadores presenten escrito de objeciones a la declaración del impuesto sobre la renta y estas procedan.

c.- La Secretaría de Hacienda modifique y resuelva que el monto de la renta -- gravable presentada por el patrón es errónea y deba de aumentarse.

En el supuesto de que el patrón presente una declaración complementaria y está implique un aumento de la renta gravable, tiene la obligación de hacer el reparto adicional dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que presento su declaración complementaria.

Cuando la Secretaría de Hacienda resuelva a favor de los trabajadores las objecciones presentadas por estos, y se aumente la cantidad a repartir, la empresa dentro de los 30 días siguientes, independientemente de que el patrón impugne o no - la resolución, deberá de darle cumplimiento. Si como resultado de la impugnación se modificará a favor del patrón el sentido de la resolución, los pagos hechos po

drán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el ejercicio siguiente.

En el supuesto de que la Secretaría de Hacienda modifique la renta gravable de la empresa y no haya sido presentada objeciones por parte de los trabajadores, el pago del reparto adicional deberá de realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. En el caso de que el patrón ejercite algún medio de defensa legal, en contra de dicha resolución, establece el art. 25 del reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que a su letra dice:

"Aún cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público suspenda el cobro del crédito fiscal, o éste se pague bajo protesta, para suspender el pago del reparto adicional, se deberá de garantizar debidamente el interés de los trabajadores por cualquiera de las formas que establecen las leyes."

"para garantizar el interés de los trabajadores, en los artículos 985 y 986 de la Ley Federal del Trabajo, se señala el procedimiento para-procesal o voluntario siguiente: Dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, el patrón deberá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades, para lo cual deberá de adjuntar:

I.- La garantía que otorgue a favor de los trabajadores, cuyo monto cubrira:

a.- La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.

b.- Los intereses legales computados por un año.

II.- Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos, la Junta la desechara de plano; si reúne los requisitos correra traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de los 3 días siguientes manifiesten lo que a su derecho convenga.

Transcurrido el plazo mencionado, la Junta acordara su procedencia o improcedencia.

Para efectuar los repartos adicionales mencionados, deberá observarse el procedimiento que analizamos respecto a la determinación de la parte individual que le corresponda a cada trabajador.

5.- LA DEFENSA DEL REPARTO DE UTILIDADES.

La ley contiene disposiciones relativas a asegurar la percepción efectiva de la institución que comentamos, que son:

a.- Término dentro de el cual debe de efectuarse el reparto de utilidades, ordena el art. 122 que deberá de efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba de pagarse el impuesto sobre la renta, por lo tanto el patrón deberá de hacer entrega de las utilidades, bien en el acto de pagar el salario o por separado, el mismo precepto legal dispone, que si le Secretaría de Hacienda aumentó el monto de las utilidades se realizará el reparto adicional dentro de los 60 días siguientes a la fecha de que se notifique la resolución; o bien cuando los trabajadores presenten objeciones a la declaración del impuesto sobre la renta de la empresa y estas fueren resueltas a favor de los trabajadores el reparto adicional se deberá de efectuar dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que sea notificada dicha resolución.

b.- Destino de las utilidades no cobradas. Las utilidades no cobradas beneficiarán a los trabajadores, por lo cual la ley laboral en su art. 122 último párrafo a su letra dice: "El importe de las utilidades no reclamadas en el año que sean exigibles se agragarán a la utilidad repartible del año siguiente."

c.- Protección de las utilidades ante posibles compensaciones, La Ley en su art. 128 dispone: "No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia."

d.- La protección de las utilidades, en igual forma que al salario:

d.1.- Protección en contra del patrón.- Comprende: a) La obligación de pagar en efectivo el reparto de utilidades, no siendo permitido pagarlas por medio de fichas, vales, etc., o cualquier otro signo con el cual se pretende sustituir a la moneda; b) El derecho irrenunciable a recibir el pago en la forma legal esta--

cida; c) El pago directo al trabajador, solo por excepción y en los casos de imposibilidad física, el pago podrá realizarse a la persona que designe el trabajador; d) el pago deberá de hacerse en el lugar del trabajo; y e) La prohibición de imponer multas u otro tipo de sanciones.

d.2.- Protección en contra de los acreedores del trabajador.- Por lo que hace a los descuentos de la participación de utilidades, por el concepto de mercancías, deudas de los trabajadores con su patrón por error, pérdidas o avería; pago de la renta de habitaciones, etc., podrá hacerse descuentos en los casos de pensión alimenticia decretada por autoridad competente, los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo, deudas contraídas por los trabajadores con el patrón a cuenta de reparto de utilidades.

d.3.- Protección frente a posibles acreedores del patrón.- Los trabajadores no entrarán a concurso, quiebra o suspensión de pagos o sucesión, de presentarse estas situaciones en la empresa en donde prestan sus servicios, los trabajadores con dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, serán preferentes sus créditos, los salarios y las indemnizaciones son también preferentes sobre cualquier otro crédito.

d.4.- Protección a los familiares del trabajador.- Los beneficiarios de un trabajador que fallece, tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, pueden ellos ejercitar las acciones tendientes a exigir este pago y de existir juicios pendientes intentados en tiempo y forma por el propio trabajador en vida en contra de su patrón, quedarán facultados para continuar estos juicios sin necesidad de que previamente habran juicio sucesorio.

e.- Los descuentos del reparto de utilidades.- Están prohibidos salvo, que se trate de deudas contraídas con el patrón a cuenta de reparto de utilidades, de pagar el patrón por error, el descuento será el que previamente convengan el traba-

6.- EMPRESAS EXCEPTUADAS DE PAGAR EL REPARTO DE UTILIDADES.

Las empresas que no están jurídicamente obligadas a participar de las utilidades a sus trabajadores, se clasifican de la siguiente manera:

a.- En la fracción I del art. 126 de la Ley, introdujó la excepción de la obligación de pagar el reparto de utilidades a: "Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento." De este precepto se desprenden dos elementos; El primero que sea una empresa de nueva creación y el segundo, el lapso de un año de excepción se inicia a partir de que empiece a funcionar la empresa. Estos elementos no son mercantiles, ni laborales, sino se refieren a situaciones -- fiscales. " El nacimiento de una persona física o la constitución de una persona moral no significa que se haya creado un empresario, desde luego, para que haya empresario es necesario que exista una persona física o moral; pero no toda persona física o moral es empresario. Para que se transforme en empresario y fiscalmente nazca una empresa, es necesario que la persona física o moral de aviso de iniciación de operaciones y cumpla con los demás requisitos que exigen las leyes fiscales.

La creación de una nueva empresa, fiscalmente es el acto por medio del cual la persona -física o moral- da el aviso de iniciación de operaciones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Esto es, el sujeto -persona física o moral- surge por nacimiento o constitución y deviene en empresario, creado fiscalmente una empresa, cuando da aviso de iniciación de operaciones.

Pero la creación de una empresa no significa que empiece a correr el año que se encuentra exceptuada de repartir utilidades; es necesario que inicie su funcionamiento, ... la renta gravable es la base para determinar el monto de las utilidades repartibles entre los trabajadores. Por lo tanto estimamos, que para los --

efectos de la excepción que examinamos, el primer año de funcionamiento se inicia a partir de la fecha en que la empresa tenga su primer ingreso que sea acumulable para el cálculo de la renta gravable."¹³

b.- En la fracción II del art. 126 dispone: "Las empresas de nueva creación, - dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas."

De esta fracción se desprenden tres elementos que la componen: El primero que sea una empresa de nueva creación; el segundo que se dedique a la elaboración de un producto nuevo; y tercero que el plazo de excepción es de dos años a partir de la fecha en que empieza a funcionar la empresa. En el caso para determinar la novedad del producto, se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de - las industrias nuevas, se determinará que es un producto nuevo, el que no se produce en el país y no es sustituto de otro que ya se encuentra produciendo.

c.- Un tercer caso, es el establecido por la fracción III del art. 126 de la - ley de la materia que dispone: "Las empresas de la industria extractiva, de nueva creación durante el período de exploración."

Para quedar dentro de esta excepción es necesario que se reúnan tres condiciones: La primera que sea una empresa de nueva creación, la segunda que se dedique a la industria extractiva y la tercera que se encuentre en el período de exploración.

Las industrias a que se refiere esta fracción son las contempladas por el art. 27 Constitucional y se dediquen a la explotación, uso o aprovechamiento de los minerales o sustancias minerales, los de yacimientos de piedras preciosas, de sal, de gema y salinas, de la producción derivados de la composición de rocas, de yacimientos de minerales y orgánicos utilizados como fertilizantes, de los combusti---

bles minerales, sólidos y el petróleo y todos los carburos de hidrógeno sólido líquido o gaseoso.

cuando se están practicando las investigaciones para averiguar las posibilidades de aprovechamiento y productividad de las citadas industrias, que se encuentren en el período de exploración y conforme a la excepción no están obligadas a repartir utilidades.

d.- Un cuarto caso es lo dispuesto por la fracción IV del art. 126, que a su letra dice: " Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios." Están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, cuando estas instituciones reúnan las siguientes características:

" 1.- Deben de estar constituidas por particulares con bienes de su propiedad, como personas morales: asociaciones civiles (arts. 2670 y 2687 del Código Civil); o como fundación o agrupaciones que constituyen una unidad económica (frac. V art. 5 del Código Fiscal de la Federación, e inciso e de la fracción IV del art. 5 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

2.- Reconocidas por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada e Instituciones de la Junta de Asistencia Privada, de la Secretaría de Salud y Asistencia. (actualmente Secretaría de Salud)

3.- Ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, por ejemplo, socorro, ayuda, beneficio, etcec.

4.- No persigan fines de lucro, las finalidades de estas instituciones se lee en la exposición de motivos, son una razón suficiente para justificar su excepción pues no persiguen fines lucrativos y su actividad se dirige, principalmente a las clases necesitadas del país.

5.- No designe individualmente a los beneficiarios."¹⁴

e.- La quinta excepción, es la consagrada en la fracción V del art. 126, que a su letra dice: "El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones Públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia." Estos Institutos por los fines que realizan a la sociedad y por su propia naturaleza están exceptuadas a repartir utilidades.

f.- La sexta es para las empresas públicas constituidas como organismos descentralizados, cuyas relaciones de trabajo, se rigen por el apartado "B" del art. -- 123 Constitucional, no están obligadas a repartir utilidades, esta situación es por la naturaleza jurídica y económica de los mencionados organismos, ya que son unidades económicas de producción, cuyo objeto no es lucrar u obtener un máximo de beneficios, sino son entes que prestan un servicio público que satisface una necesidad social.

g.- La séptima es para las empresas que exime una ley de caracter federal, --- aprobada por el Congreso de la Unión, como es el caso del Instituto del Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. Y así lo establece el artículo 63 de la Ley mencionada, así también lo estableció la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades, en su resultando que se comentara en el inciso que sigue.

h.- La octava es la establecida en la fracción VI del art. 126 de la ley laboral que a su letra dice: "Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen."

Para establecer esta fracción la Comisión Nacional, en su resultando de fecha 4 de marzo de 1985, dispuso que se exceptuaba de repartir utilidades a sus traba

jadores, a las empresas que no generen un ingreso anual superior a los seis millones de pesos.

i.- La última excepción es para la industria familiar, los talleres en donde -
exclusivamente trabajen los conyuges, descendientes y pupilos, estan exceptuados,
por así establecerlo la ley federal del trabajo en su artículo 352, ya que no le
son aplicables estas disposiciones de la ley de la materia, con excepción de las
normas relativas a higiene y seguridad.

7.- TERCERA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

A.- INTEGRACION.

La problemática de la participación de utilidades en México, no se limita simplemente a la determinación de un porcentaje, pues es igualmente importante el velar después por el debido cumplimiento de la obligación constitucional a cargo de las empresas, solo así se tendrá confianza en el sistema y se obtendrán los resultados es necesario conocer las condiciones económicas nacionales y la forma en -- que se viene distribuyendo la riqueza y el ingreso entre los factores más impor--tantes de la producción el capital y el trabajo, así estará a salvo de presiones, intereses o influencias motivadas por el momento histórico y que no obedece a ne--cesidades públicas o al interés general de la nación.

Por lo cual a solicitud de las organizaciones sindicales que integran el Con--greso del Trabajo, el Secretario del Trabajo con fecha 30 de enero de 1984, convoco a los trabajadores y patrones a la elección de sus representantes en un número de cinco con sus respectivos suplentes, para que integrarán el Consejo de Repre--sentantes de la Comisión Nacional.

Siendo Presidente de la República el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, designo como Presidente de la Comisión Nacional al señor Javier Bonilla García.

Así mismo se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de abril de ese año, en el cual se dio el plazo de tres meses para que los trabajadores y los patrones entregaran a la Comisión Nacional, los estudios, investigaciones, sugerencias, acompañadas con sus respectivas pruebas.

B.- RESOLUCION.

Con fecha 4 de marzo de 1985, se publico en el Diario Oficial de la Federación la resolución vigente de la Comisión Nacional, la cual se dividió en:

1.- Considerandos:

Se estableció de igual manera que la Segunda Comisión Nacional que: "Para los efectos de esta resolución, el concepto de renta gravable citada por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, equivale y corresponde a los ingresos gravables que contiene la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para los distintos contribuyentes de la misma, cuando estos sean empresas obligadas al pago del reparto de utilidades, por lo que el porcentaje que perciban los trabajadores se aplicará sobre dichos ingresos, sin hacer ninguna deducción, ni establecer diferencias entre las empresas."

Cuando menciono a las empresas que estaban exceptuadas del pago del reparto de utilidades, la novedad fueron las siguientes:

a.- el INFONAVIT.

b.- Las empresas que no generen una cantidad en su ingreso anual superior a los seis millones de pesos.

c.- Las establecidas en el art. 126 de la Ley Laboral.

En su inciso número 20 y 21 insistió igualmente, lo mismo que la Segunda Comisión, en lo que se refiere a que la participación de utilidades esta comprendida dentro del marco general de las remuneraciones del trabajo personal subordinado y que también amerita que se de las mismas protecciones que al salario.

También manifestó que la participación de utilidades no incide en los gastos y costos de las empresas, ni debe afectar a los precios de los artículos elaborados o de los servicios prestados o motivar un alza de ellos, pues se desvirtuaría la institución misma y el principio de equidad y justicia que le dio origen.

2.- RESOLUCION.

Con fecha 4 de marzo de 1985, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la resolución vigente de la Comisión Nacional, de esta resolución se puede destacar lo siguiente:

a.- Aumentó al 10% el porcentaje de utilidades.

b.- El porcentaje del 10% no incide en los costos de las empresas, ni afecta a los precios de los artículos, de los servicios prestados, porque de lo contrario sería en contra de la institución que comentamos.

c.- La participación debe de contribuir a la buena marcha de la empresa y al mismo tiempo incrementa la producción.

d.- El concepto de renta gravable, equivale a la expresión de ingreso gravable, que emplea la ley del impuesto sobre la renta y el porcentaje que recibán los trabajadores se aplicará sobre ese ingreso, sin hacer ni deducir ninguna cantidad.

e.- Para el pago del reparto de utilidades, el ingreso gravable de los sujetos se hará de la siguiente manera:

e.1.- Para las sociedades mercantiles, instituciones de crédito, los fideicomisos, organismos descentralizados que realicen actividades empresariales, será la utilidad fiscal determinada por la ley del impuesto sobre la renta.

e.2.- Las personas físicas o morales con fines no lucrativos, la base para la participación de utilidades, será la establecida por el Título III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

e.3.- Los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y de las personas que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, el monto de la participación de utilidades, no podrá exceder de un mes de salario.

f.- La participación de utilidades tiene las mismas protecciones que al sa-

lario.

g.- El nuevo porcentaje, se aplicará sin hacer ninguna deducción, ni establecer diferencia entre las empresas.

h.- Quedan exceptuadas de repartir utilidades a sus trabajadores: El INFONAVIT, Las empresas que no generen un ingreso anual superior a los seis millones de pesos y las establecidas en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

i.- La no compensación de los años de ganancia con los de pérdida.

j.- Cuando se aumente la renta gravable de las empresas, por resolución de la Secretaría de Hacienda o por los propios contribuyentes por declaraciones complementarias al impuesto sobre la renta, se deberá de efectuar el reparto adicional conforme a los términos establecidos en la Ley Laboral.

NOTAS DE PIE DE PAGINA DEL CAPITULO II.

- 1.- Alfonso Alvírez Friscione.
La Participación de Utilidades.
México, Editorial Porrúa, 1976.
Pág. 33
- 2.- Ibidem, pág. 34.
- 3.- Roberto Muñoz Ramon.
Derecho del Trabajo.
Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1984.
Pág. 198.
- 4.- Mario de la Cueva.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I, 3a. edición, México, Editorial Porrúa, 1984.
Pág. 300.
- 5.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Congreso del Trabajo.
Instructivo Básico Sobre la Participación de Utilidades.
México, 1984.
Pág. 4
- 6.- Alfonso Alvírez Friscione.
La Participación de Utilidades.
México, Editorial Porrúa, 1976.
Pág. 35.
- 7.- Ibidem, pág. 35.

- 8.- Roberto Muñoz Ramon.
Derecho del Trabajo.
Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1983.
Pág. 199.
- 9.- Mario de la Cueva.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I, 3a. edición, México, Editorial Porrúa, 1984.
Pág. 331.
- 10.- Nestor D'Buen Lozano.
Derecho del Trabajo.
4a. edición, México, Editorial Porrúa, 1981.
Págs. 243, 244 y 245.
- 11.- Alfonso Álvarez Friscione.
La Participación de Utilidades.
México, Editorial Porrúa, 1976.
Págs. 663 y 664.
- 12.- Roberto Muñoz Ramon.
Derecho del Trabajo.
Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1983.
Págs. 219 y 220.
- 13.- Ibidem, págs. 202 y 203.
- 14.- Ibidem, págs. 204 y 205.

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

CAPITULO III.

LOS ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

1.- COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

A.- INTEGRACION.

Esta Comisión Nacional, cuya finalidad consiste en practicar las investigaciones y los estudios necesarios, con el objeto de fijar el porcentaje que les corresponda a los trabajadores por concepto de utilidades, se integra de acuerdo con la ley, de la siguiente manera: Un Presidente, un Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, sus designaciones, así como sus derechos y deberes son:

a.- Presidente.- Es designado por el Presidente de la República, por así disponerlo el art. 577 de la Ley Federal del Trabajo, sus deberes y atribuciones estan fundamentados por el art. 578 del ordenamiento legal antes invocado y son:

Art. 578.-...

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

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

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

IV.- Citar y presidir las secciones del Consejo de Representantes; y

V.- Las demás que le confieran las leyes.

b.- Concejo de Representantes.- Se integra con un Presidente, que es el mismo de la Comisión, en representación del Gobierno; Un Secretario, que es el director técnico y con un número igual no menor de dos ni mayor de cinco representantes propietarios, con sus respectivos suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, estas designaciones se realizarán con base en la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo. En el caso de que los trabajadores y/o los patrones, no realicen sus designaciones de sus representantes, la misma Secretaría, hará las designaciones correspondientes para los ausentes. Sus deberes y atribuciones están establecidas en el artículo 581 de la Ley y son:

" Art. 581.- ...

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

II.- Aprobar el plan de trabajo de la dirección técnica y solicitar de la misma que efectúe las investigaciones y estudios complementarios.

III.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes para el mejor cumplimiento de sus funciones.

IV.- Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y los estudios a que se refiere el artículo 584 fracción II.

V.- Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patrones.

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

VII.- Designar una o varias comisiones o técnicos que practiquen las investigaciones y realicen estudios complementarios.

VIII.- Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados.

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

X.- Las demás que el confieran las leyes.

c.- Dirección Técnica.- Se integra por un director, nombrado por el Secretario del Trabajo; por el número de asesores técnicos necesarios, nombrados por el mismo Secretario; por un número igual de asesores técnicos auxiliares, designados por -- los representantes de los trabajadores y patrones.

El Director Técnico, conforme a el art. 585 de la Ley, tiene los siguientes deberes y atribuciones:

Art. 585.- ...

I.- Coordinar los trabajos de los asesores.

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

III.- Actuar como secretario del Consejo de Representantes; y

IV.- Las demás que le confieran la Leyes.

La Dirección Técnica, tiene las siguientes deberes y atribuciones:

Art. 584.- ...

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

II.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, Federales o Estatales y de las particulares que se ocupen de los problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales o económicos, las organizaciones sindicales, las camaras de comercio, las industriales y otras instituciones semejantes.

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

IV.- Allegarse todos los demás elementos que juzge necesarios o apropiados;

V.- Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios realizados y un resumen de las sugerencias y estudios que los trabajadores y los patrones y someterlo a consideración del Consejo de Representantes; y

VI.- Los demás que le confieran las leyes.

B.- FUNCIONAMIENTO.

La Comisión desarrolla sus funciones, sintetizandolas de la siguiente manera:

a.- El Presidente de la Comisión, publicará en el Diario Oficial de la Federación, un aviso en el cual se concederá un término de tres meses para que los trabajadores y los patrones presenten a dicha Comisión, los estudios y sugerencias que estimen pertinentes, acompañados de sus respectivas pruebas.

b.- La Dirección Técnica propodrá su plan de trabajo, al Presidente de la Comisión, al aprobarlo esté, lo turnara y lo pondra a consideración del Consejo de Representantes, para su aprobación o corrección.

c.- La Comisión tendrá un plazo de ocho meses para desarrollar su plan de trabajo, un mes despúes el Consejo de Representantes dictará su resolución, está contendrá los fundamentos que la justifiquen, así como fijará el porcentaje que deba de corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable de las empresas, sin hacer ninguna deducción, ni establecer diferencia entre las empresas.

d.- El Presidente de la Comisión, ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que el Consejo de Representantes fije el porcentaje de utilidades de los trabajadores.

C.- PROCEDIMIENTO DE REVISION DEL PORCENTAJE FIJADO POR LA COMISION NACIONAL.

Los procedimientos establecidos para revisar el porcentaje fijado por la Comi---

sión Nacional, esta fundamentado por el art. 587 de la Ley de la materia, el cual establece:

Art. 587.-...

I.- Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e Investigaciones que lo justifiquen; y

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

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

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

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

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

En artículo anterior, en los términos que se encuentra redactado cumple con el objeto del reparto de utilidades como institución que sirve no solo para mejorar los ingresos de los trabajadores, sino también para conseguir periódicamente la armonía de los trabajadores y de los patrones, se hace notar que existen dos formas para revisar el porcentaje, la primera por convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y la segunda a solicitud de los sindicatos y/o federaciones y/o confederaciones de trabajadores o de patrones.

Respecto a que sea la Secretaría del Trabajo la que expida la convocatoria a que se refiere la fracción I del mencionado artículo y que además tenga a su cargo el -

revisar que se a cumplido por parte de los trabajadores o de los patrones las requisitos para dar curso a su solicitud, es apegada al sistema jurídico que nos rige, - tal determinación es dado por el art. 40 fracciones I y II de la Ley Organica de la Administración Pública Federal, señala que la mencionada Secretaría es la encargada y competente para vigilar la aplicación y observancia de las disposiciones legales en esta materia, así como de los asuntos con ella vinculada, para procurar el equilibrio entre los factores de la producción.

Por lo que hace a la solicitud de los sindicatos y/o federaciones y/o confederaciones, debemos decir que no admite la fracción II, que la solicitud sea presentada por un solo sindicato, no admite al sindicato de empresa, sino se refiere a síndicos gremiales, de industria y Nacionales para los trabajadores y para los patrones de igual manera, lo anterior es comprobable a través de los incisos a y b de la misma fracción y en esa base es entendible que los trabajadores y patrones, nombren a sus representantes, para que prosigan la solicitud cuando se han fundado y cumplido los requisitos de procedibilidad de está.

El art. 588 de la Ley de la materia señala las bases que deben de observarse en el cumplimiento de revisión, sin embargo del texto de dicho precepto legal, no se desprende norma alguna a aplicar en dicho procedimiento, ni siquiera se señalan los requisitos necesarios para realizar el procedimiento de revisión del porcentaje, si no que los puntos a que se refiere son sobre el cumplimiento de requisitos de procebilidad a fin de estar en posibilidad de efectuar la revisión de que se trata y dicha prueba de ello es el contenido en la última parte de la fracción I de dicho artículo, donde se señala que sí el Consejo de Representantes al estudiar la solicitud y fundamentos presentados, considerará que son insuficientes para iniciar el procedimeinto de revisión, si su resolución es negativa, lo hara del conocimiento del Secretario del Trabajo y se disolverá la Comisión.

Ahora la fracción II del artículo en estudio, muestra una clara obscuridad con la materia que se pretende normar, ya que sí estamos refiriendonos al procedimiento de revisión, éste debería estar fijado en alguno de los artículos del capítulo XI de la Ley Federal del Trabajo, lo cual no se da, tan solo trata de establecerlo al manifestar en el art. 588 fracción II " Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustará a las disposiciones de este capítulo." Como podrá apreciarse en ninguna de las disposiciones y deberes de tales organismos se señalan las reglas que deberan de seguirse para el procedimiento de revisión, lo cual viene a constituir una importante laguna legislativa, ya que por un lado debe en primer término precisar el criterio para que el Consejo de Representantes pueda negar el que se de curso al procedimiento de revisión o de lo contrario para que sea obligatorio el consentimiento para que se de curso e inicie el procedimiento de revisión, ya -- que de lo contrario se causa a los trabajadores o patrones, según el caso un perjuicio en contra de sus intereses, ya que si han presentado su solicitud acompañada de los estudios y documentos donde basan y la fundamentan, han cumplido con los requisitos previos de procedibilidad y por lo tanto el Consejo de Representantes debe de admitir dicha solicitud y darle entreda y curso al procedimiento de revisión, de lo contrario en la forma que se encuentra redactada la norma, se deja a criterio (en forma libre y unilateral) del Consejo de Representantes para que admita o niegue la solicitud de revisión.

Anterior al incio del procedimiento de revisión y ya existiendo solicitud por -- parte de los trabajadores o de los patrones, la ley establece dos revisiones para efectuar la tramitación de la solicitud, dichas revisiones son efectuadas por organismos diferentes, la primera es efectuada por la Secretaría del Trabajo, es lógica ya que a través de ella se verifica la legitimidad en cuanto a los sujetos que con-

curren a la solicitud de revisión del porcentaje y se cumple tanto con el espíritu de la Ley, al consagrar como relevante y preferente los derechos de un grupo determinado o sea el derecho social sobre el individual.

La segunda revisión la lleva a cabo el Consejo de Representantes y al respecto se insiste en el hecho de que se fije un criterio base a dicho Consejo, para que se obligue a aceptar la solicitud o rechazarla cuando el criterio fijado no cumpla con los requisitos de la misma, ya que solo así se estarán salvaguardando los derechos del grupo afectado y trata de armonizar sus prerrogativas y deberes a través de la aceptación y resolución favorable a su solicitud, lo cual al promoverse va debidamente fundada y motivada, con los elementos de prueba necesarios y estimados como idóneos por los solicitantes.

Conveniente es agregar un artículo en el cual se fije término para que una vez presentada la solicitud de revisión por parte de los trabajadores o de los patrones, el Consejo de Representantes apruebe o rechaze la solicitud, imponiéndoles como sanción para el caso de incumplimiento el de la aceptación forzosa de la misma.

Podrá argumentarse como objeción al análisis en cuestión que los artículos 581 al 586 de la Ley Federal del Trabajo, ya prevén todo lo anteriormente anotado, sin embargo no lo es, ya que de la lectura y análisis de todo el capítulo IX del Título XI del cuerpo de Leyes citado y específicamente en los artículos 575 al 586 se refieren al procedimiento para fijar el porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y en ningún momento aborda el aspecto de la revisión del mismo.

Por último el artículo 589 establece una exagerada limitación al derecho de los trabajadores o patrones, para solicitar una nueva revisión, cuando les ha sido rechazada o resuelta la anterior, la limitación la hacemos consistir en que se impo

ne la obligación de que deben de transcurrir diez años, contados a partir del resultado a la solicitud presentada para iniciar otra, insuficiente es a la fecha el porcentaje fijado, ya que este no responde a su objeto y esencia, sino que tan solo --viene a ser una parte infima de su real concepción.

Puede objetarse la idea anterior, señalando que la crisis económica afecta no solo a los trabajadores, sino también a los patrones, en cuanto al encarecimiento de los productos y materiales necesarios a la industria, empresa o centro de trabajo, más considero que si se permitiera la revisión periódica del porcentaje (cada dos años por ejemplo) esté al incrementarse no constituiría una carga para el patrón y si por el contrario el trabajador buscaría a través del rendimiento de su obligación laboral una mayor producción para así obtener un mayor ingreso, con lo que se beneficiaría en forma por demás notable en primer lugar los factores de la producción, trabajo y el capital y por otro lado la economía del país.

2.- LA COMISION MIXTA DE EMPRESA.

A.- INTEGRACION.

Conforme a lo señalado por el art. 125 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Mixta de Empresa, se integra con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón, la ley no prevee el número de representantes que deba de componer esta Comisión, se sugiere que se forme con un número de 10 personas por cada una de las representaciones.

La Ley no establece y por lo tanto tiene una importante laguna legislativa, en el caso de que la Comisión no se integre, ya sea por culpa de los trabajadores en virtud de que no se pongan de acuerdo a quienes sean sus representantes o por culpa del patrón al no designar a sus representantes. En estos casos los trabajadores o el patrón solicitará la intervención del Inspector del Trabajo, para que esta autoridad integre a los ausentes, tomando en cuenta lo establecido por el art. 132 fracción I y 134 fracción IX, de la ley de la materia, aunque la ley no lo ordena, es de interpretarse que el Inspector del Trabajo decidirá al respecto de la formación de la Comisión en los casos de que no sea integrada, ya que si la Comisión no se integra deja en un estado total de indefensión a los trabajadores para exigir el reparto de utilidades a su patrón o ex-patrón. Por lo cual la función del Inspector del Trabajo de intervenir en la integración y desición de la Comisión es de gran trascendencia para que los trabajadores obtengan su reparto de utilidades.

Así mismo la ley no mencionó el término en que deba de integrarse la Comisión, es recomendable que esta se forme dentro de los 10 días siguientes a la entrega de la copia sellada de la declaración anual del impuesto sobre la renta de la empresa a los trabajadores.

B.- FUNCIONAMIENTO.

Una vez ya integrada la Comisión, solicitará se ponga a su disposición la copia sellada de la declaración anual del impuesto sobre la renta, las nóminas o listas de raya, tarjetas de asistencia, constancias o permisos, lista de ex-trabajadores (conteniendo nombres, salarios, días trabajados, fecha de inicio y terminación) relación de empleados de confianza, describiendo sus funciones, constancias de pago del reparto de utilidades del ejercicio anterior, así como la cantidad no cobrada de reparto del ejercicio anterior y los demás elementos necesarios para desarrollar sus funciones.

Con estos elementos la Comisión procederá a determinar que trabajadores tienen el derecho y quienes no tienen el derecho a recibir los beneficios de la institución en comento, ya establecido esté, la Comisión procederá a formular un proyecto de reparto, para cada uno de los trabajadores, en el cual contendrá el nombre del trabajador, la cantidad correspondiente a cada trabajador por cada uno de los conceptos en que se divide el reparto de utilidades, así como la cantidad total a recibir por el trabajador.

La formación de este proyecto por parte de la Comisión, no está determinado el término en que deba de efectuarse, por lo que sugieren que deba de realizarse en un plazo de 10 días siguientes a la instalación de la Comisión y que tenga en su poder los elementos necesarios para desarrollar sus funciones. En el caso de que la Comisión no llegare a un acuerdo sobre las bases para la determinación de cada trabajador, el Inspector del Trabajo lo desidirá.

Realizado el proyecto de reparto de utilidades, la Comisión lo fijará en el o en los lugares más visibles de la empresa, siendo esto muy importante, porque a partir de esa fecha los trabajadores podrán formular sus observaciones e inconformidades -

en forma individual, las cuales deberán de realizarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de publicación del proyecto.

El artículo 125 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, a su letra dice: " - Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma Comisión a que se refiere - la fracción I, dentro de un término de 15 días. "

Esta fracción contiene un gran acierto al establecer que el término de quince días para resolver las inconformidades que los trabajadores le presenten a la Comisión, pero en el supuesto de que la Comisión no las resuelva dentro de ese período, que pasara:

1.- El reparto de utilidades, para los trabajadores inconformes se pagará conforme al proyecto realizado por la Comisión.

2.- El reparto de utilidades, para los trabajadores inconformes se pagará conforme a las objeciones presentadas.

3.- Se turnará la inconformidad al inspector del trabajo, para que este dicte su resolución.

De estos tres supuestos, me apego al marcado con el número tres, ya que conforme a lo establecido por el art. 125 fracción I de la Ley de la materia, esta autoridad del trabajo decidirá sobre las inconformidades que no sean resueltas por la Comisión.

Quedando firme el proyecto de reparto, éste se efectuará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba de pagarse el impuesto sobre la renta de la empresa. De este modo surgen varias dudas respecto a quien corresponderá pagar el reparto a cada uno de los trabajadores:

1.- Si el patrón podrá a disposición de la Comisión la cantidad correspondiente por concepto de reparto de utilidades.

2.- Si el patrón realice el pago.

La primera, que la Comisión realice el pago, lo creo inconveniente ya que conforme

me a la ley, su función es la de realizar el proyecto de utilidades, nunca el de pagar este concepto.

La segunda, que el patrón efectúe el pago, es lo más conveniente, para que se efectue esté la Comisión le entregará la documentación que contiene la cantidad a pagar a cada uno de los trabajadores, ya que el patrón tiene en su poder el porcentaje a repartir. El patrón al efectuar el pago deberá de recabar el recibo correspondiente que ampare, que efectivamente realizó dicho pago en tiempo y forma.

Es conveniente agregar un artículo a la Ley Federal del Trabajo, en la cual se obligue al patrón a expedir copias de que fué pagado el reparto de utilidades, estas serán: una para el trabajador, otra para la Secretaría del Trabajo, que sería entregada a esta dependencia en un plazo de 60 días siguientes a la fecha en que el patrón inicie el pago y la última para el patrón. Con base en estas copias se podrá tener más confianza de que efectivamente se realizó el pago de la Institución en comento, porque en primer lugar los trabajadores tendrían su copia y la segunda se deja en posibilidad a la Secretaría del Trabajo para que con fundamento en el art. 523 fracción I de la ley de la materia, informe a el Inspector del Trabajo o al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, de que patrón no a cumplido con la obligación de pagar el reparto de utilidades a sus trabajadores.

3.- EL INSPECTOR DEL TRABAJO.

El Inspector del Trabajo de conformidad con la ley, tiene facultades de aplicar, vigilar, decidir y procurar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de reparto de utilidades.

A.- INTEGRACION.

Esta autoridad se compone: por un Director General y por el número de inspectores necesarios para la realización de sus funciones, estas designaciones se realizan por medio de la Secretaría del Trabajo (Inspectores Federales) y por los Gobiernos de los Estados (Inspectores Locales).

Requisitos para ser Inspector.- Ser mexicano, mayor de edad y en pleno ejercicio de sus derechos, haber terminado la educación secundaria, no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patrones, demostrar conocimientos suficientes del derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación suficiente para el ejercicio de sus funciones, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional con pena corporal.

B.- FUNCIONES.

El Inspector del Trabajo, específicamente en materia de reparto de utilidades, ejerce funciones tanto administrativas y jurisdiccionales que son:

1.- Administrativas:

a.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, específicamente en las que establezcan derechos y obligaciones.

- b.- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones.
 - c.- Vigilar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, previa identificación.
 - d.- Exigir la presentación de libros, listas de raya, listas de asistencia, registros u otros documentos que obligue la ley.
 - e.- Interrogar solo o ante testigos a los trabajadores o patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.
 - f.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes, para procurar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y los patrones.
 - g.- Intervenir a petición de los integrantes de la Comisión Mixta, para que el patrón ponga a su disposición la documentación necesaria para realizar sus funciones.
 - h.- Verificar si el patrón pagó a los trabajadores la cantidad correcta de reparto de utilidades, conforme a el proyecto realizado por la Comisión Mixta, o si se efectuó el pago del reparto adicional que decretó la Secretaría de Hacienda, exigiendo que se le exhiba la documentación correspondiente.
 - i.- Revisar si se efectuó o no la instalación de la Comisión Mixta.
 - j.- Poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias y violaciones a las normas laborales que observe en la empresa.
 - k.- Verificar que la Comisión Mixta se integre con el número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones.
- 2.- Jurisdiccionales.
- a.- Integrar a la Comisión Mixta, en el supuesto de no haber sido ya formada.
 - b.- Resolver y decidir todas las inconformidades o dudas que surjan en la Comisión Mixta.

Siendo el Inspector del Trabajo, autoridad administrativa y jurisdiccional en -- materia de reparto de utilidades, tiene una gran importancia y una función social -- que desarrollar, está encomienda que se les a otorgado, no la ejercen como deberfa -- de ser, ya que los inspectores del trabajo deben de tener conocimientos suficientes en materias fiscal, contable y jurídica y algunos de ellos no la tienen, esto aunado a que la Federación y los Estados no cuentan con el número suficiente de ellos, que les permita vigilar eficaz y oportunamente a las empresas y a las Comisiones -- Mixtas, por lo tanto la Federación y los Estados deberían de poner más empeño en ha -- cer cumplir a la institución que comentamos, ya que la función dellos inspectores, es de gran trascendencia para los trabajadores, para que estos obtengan los benefi -- cios que les otorga la Constitución.

4.- LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Dentro del reparto de utilidades, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene un papel muy importante, ya que ente ella se ventilan varios de los procedimientos en los cuales los trabajadores haran valer sus derechos para recibir está prestación que emana de la Constitución, estos procedimientos son:

- A.- Ordinario.
- B.- Especial.
- C.- Huelga.
- D.- Paraprocesal o voluntarios.

Dentro de este inciso comentaremos en forma particular a cada uno de ellos, específicamente en lo que se refiere a la participación de utilidades. Es necesario aclarar que para los dos primeros procedimientos, es indispensable que el trabajador quejoso funde su demanda en cantidad líquida, porque de lo contrario la Junta carece de elementos para condenar al patrón de pagar alguna cantidad por concepto de reparto de utilidades.

A.- ORDINARIO.

El procedimiento se inicia ante la Junta con la presentación del escrito de demanda, la Junta señalará en su acuerdo el día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá de efectuarse dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará notificar personalmente a las partes con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando copia cotejada de la demanda, con el apercibimiento de tenerlo por inconforme de todo

arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

La primera audiencia se iniciará y se divide en tres etapas:

- 1.- Conciliación.
- 2.- Demanda y excepciones.
- 3.- Ofrecimiento y admisión de pruebas.

La Conciliación.- Tiene por objeto el solucionar el conflicto individual o colectivo aveniendo a las partes mediante un convenio. Las partes deberán de concurrir a esta etapa en forma personal, de no concurrir alguna de las partes, se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán de presentarse los ausentes en forma personal a la siguiente etapa.

Demanda y excepciones.- Se le dara el uso de la palabra al actor en la cual expondra su demanda, ratificandola o modificandola, precisando los puntos petitorios, término la exposición del actor se le dara el uso de la palabra al demandado, a fin de que presente sus excepciones y defensas oralmente o por escrito, la ley exige que en este caso deberá de referirse el demandado a todos y cada uno de los hechos que comprendan la demanda, afirmandolos o negandolos, expresando los que ignore, siempre y cuando no sean propios o refiriendose como crea que tuvieron lugar, podrá adicionar su exposición de hechos y los que juzgue convenientes, la ley da al demandado la posibilidad de reconvenir al actor, el cual podrá contestarla inmediatamente o solicitar se suspenda la audiencia y se continuara dentro de los 5 días siguientes.

Por otra parte en relación con esta etapa, en el caso de que el actor no concurre, se reproducirá su demanda, en cambio si no concurre el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, en este caso dicha prueba según el art. 879 solo podrá referirse a demostrar que el actor -

no era trabajador, que no existía el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por el actor.

Ofrecimiento y admisión de pruebas.- Esta etapa se desarrolla de la manera siguiente: El actor ofrecerá sus pruebas en relación a los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas, ambas partes podrán objetarse las pruebas de su contrario. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte. Concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta acordará inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, este acuerdo señalará el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas y cuando se estime que en una sola audiencia no desahogara las pruebas admitidas, en el mismo acuerdo señalará día y hora en que deberá de desahogarse, procurando recibir primero las del actor.

"Independientemente de las pruebas que puedan ofrecer en esta tercera etapa, con posterioridad a ella solamente les serán admitidas a las partes las pruebas que se refieran a hechos supervinientes o las que se refieren a la tacha de testigos."¹

La segunda audiencia es la de desahogo de pruebas, en este periodo se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren preparadas por las partes. Si falta por desahogar alguna prueba que no estuviere debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciendo la Junta de los medios de apremio, salvo que se traten de pruebas documentales, en cuyo caso no se suspenderá la audiencia aunque no estuvieren presentes, sino la Junta requerirá a la autoridad para que las remita y si no lo hace, lo comunicará al superior jerárquico de dicha autoridad para que le sean aplicadas las sanciones correspondientes. Desahogadas las pruebas en que se tienen descritas, las partes formularán sus alegatos y previa la certificación del Secretario de que no quedan pruebas por desahogar, se declarará cerrada la instrucción y se mandará el expediente a proyecto de Laudo.

En la siguiente etapa se puede dar el caso de que los representantes que integran la Junta, dentro de los 5 días siguientes al haber recibido la copia del dictamen, soliciten el desahogo de una prueba para mejor proveer y se recepción deberá de ser dentro de los 8 días siguientes, concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijará día y hora habrtil dentro de los 10 días siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del Laudo. La Ley señala las bases en que se procederá a discusión y votación del Laudo, siendo las siguientes:

1.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones -- alegadas por las partes.

2.- El Presidente de la Junta pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.

3.- Términada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de Laudo fuere aprobado sin adiciones, ni modificaciones se elebará a categoría de Laudo y se firmara inmediatamente por los miembros de la Junta. - Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones se ordenará al Secretario, que de inmediato redacte el Laudo de acuerdo a lo aprobado, en el caso o supuesto - el resultado se hara constar en el acta, engrosandolo en el Laudo, El Secretario se encargará de recoger las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas las firmas, se turnara al Actuario para que de inmediato notifique personalmente el Laudo a las partes.

La ejecución del Laudo deberá de hacerse dentro de las 72 horas siguientes a la fecha en que fué notificado el Laudo, si el remandado no cumple dentro del término, el actor podrá iniciar el procedimiento de ejecución del Laudo.

B.- ESPECIALES.

Estos conflictos por su propia naturaleza, deben de ser solucionados con una ma

por celeridad, motivo por el cual se les ha sometido a un procedimiento especial de tipo sumario, puesto que las actuaciones se encuentran en una sola audiencia, la -- Ley del Trabajo en su artículo 892, cita un conjunto de preceptos relativos a diversos casos en que se tramitan con este procedimiento. En materia de reparto de utilidades serán los conflictos que tengan por objeto el cobro de una prestación que no exceda del importe de tres meses de salario.

Es necesario aclarar que para la Institución en comento, la Junta se integrará con el Auxiliar.

Este procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará a una audiencia de conciliación, - demanda, excepciones, pruebas y resolución, en una fecha no mayor de los 15 días siguientes a la presentación de la demanda, con el apremio al demandado de no concurrir se tendrá por admitidas las prestaciones de la parte actora, salvo prueba en contrario, en el caso de que no se presente a la audiencia fuese el actor, se le tendrá por reproducida en la audiencia su demanda.

La audiencia se iniciará tratando de avenir a las partes, de no lograrlo se les dará oportunidad a los mismos de exponer lo que juzguen conveniente para que ofrezcan y rindan sus pruebas que les sean aceptadas, después de ello se les oírán sus alegatos y se dictará el Laudo.

C.- HUELGA.

El derecho de huelga es considerado como un medio de defensa de los trabajadores ya que este persigue el equilibrio entre los factores de producción, por medio de - la huelga de los trabajadores tienen el derecho de interrumpir en forma colectiva y temporal las labores cuando sean violados sus derechos, por lo tanto viene a constituir un medio jurídico que coloca a los trabajadores en un plano de igualdad frente a su patrón.

Algunos autores han dado su definición de huelga y son:

Mario de la Cueva.- "La huelga es la suspensión de labores, llevado a cabo para imponer y hacer cumplir las condiciones de trabajo que corresponden a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que consagran la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades."²

Baltazar Cavazos Flores.- "La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en la defensa de sus intereses comunes."³

Armando Porras.- "La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo, por un grupo de obreros en virtud del derecho de auto defensa."⁴

La Ley Federal del Trabajo.- la define en su artículo 440: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

La fracción V del artículo 450 de la Ley Señala: "La huelga deberá de tener por objeto:

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

Siendo esta fracción muy amplia en la materia de reparto de utilidades, a juicio nuestro señalamos como causas que pueden general el nacimiento al derecho a la huelga son:

1.- Cuando el cálculo del reparto de utilidades, no se ajusta al porcentaje fijado por la Comisión Nacional.

2.- Que no se entregue a los trabajadores copia sellada de la declaración anual del impuesto sobre la renta de la empresa, dentro de los 10 días siguientes a la fe

cha de su presentación ante la Secretaría de Hacienda.

3.- Que no se ponga a la disposición de los trabajadores los anexos de la mención de la declaración, dentro de los 30 días a que se refiere la fracción I del art. 121.

4.- Que el patrón no quiera o nombre a sus representantes ante la Comisión Mixta.

5.- Que no se ponga a disposición de la Comisión Mixta la lista de raya, asistencia y los demás elementos necesarios de que disponga el patrón, para poder desarrollar sus funciones.

6.- Que el reparto de utilidades no se efectúe dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba de pagarse el impuesto sobre la renta.

7.- Que se exceptúe del reparto de utilidades a una empresa que no se encuentre en los supuestos del art. 126 o de la resolución de la Tercera Comisión Nacional.

8.- Cuando la empresa indebidamente haga compensaciones de los años de ganancia con los de pérdida.

9.- Cuando la empresa no agregue a la utilidad repartible del año siguiente las cantidades no reclamadas por los trabajadores.

10.- Cuando al patrón no cubra el reparto adicional en el término de 30 días siguientes a partir de que se resolvió el escrito de objeciones presentado por los trabajadores a la Secretaría de Hacienda.

11.- Cuando el patrón no cubra el reparto adicional en el término de 60 días siguientes a partir de que la notificación que realice la Secretaría de Hacienda, cuando está autoridad modifique el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción por parte de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo establece en forma terminante, que la huelga debe de limitarse al mero acto de suspensión de labores, lo que implica el derecho de los trabajadores de rehusarse a prestar sus servicios negándose a acatar las ordenes del

patrón. Los requisitos para ejercer el derecho de huelga son:

- a.- Forma.
- b.- Mayoría obrera.
- c.- Fondo.

El primer requisito, es el presentar un escrito por duplicado dirigido al patrón por medio de la Junta, en el cual se contendrá y anunciará su desición de ir a la huelga si no son satisfechas sus pretenciones, debiendo presisar el objeto y lo que pretenden. El aviso de ir a la huelga deberá de ser cuando menos con 6 días de anti cipación a la fecha en que se tiene establecida para suspender las actividades y en el caso de ser servicios públicos con 10 días de anticipación y hará que el patrón quede notificado.

El segundo requisito, se cumple ya sea por conducto del sindicato emplazante o a falta de este, por la mayoría de los trabajadores, en este caso es necesario el 50% más uno de los trabajadores.

El tercer requisito, se da cuando el sindicato emplazante o la mayoría de los -- trabajadores, manifiestan que el ejercicio de huelga tendrá por objeto alguna de -- las fracciones contenidas en el artículo 450 de la ley de la materia.

La huelga pasa por tres etapas o periodos a saber:

- 1.- Gestación.
- 2.- Pre-huelga.
- 3.- Huelga estallada.

La gestación se inicia cuando los trabajadores se unen para defender sus intereses que han sido violados. En este período se elabora el pliego de peticiones p re clamamos, que tiene que ser por escrito y en el cual se deberá de manifestar la inten ción de ir a la huelga en el caso de insatisfacción de la misma, en esta etapa solo intervienen los trabajadores.

La pre-huelga se inicia con la notificación y emplazamiento a huelga y termina 6 o 10 días después del día y la hora en que se fije el día del estallamiento de la huelga. Se considerarán elementos del emplazamiento.

a.- Las peticiones de los trabajadores.

b.- Constituir al patrón como depositario de los bienes de la empresa, al tiempo que dure la pre-huelga.

c.- El patrón no podrá realizar negocio sobre los bienes de la empresa, tales como ser embargado, aseguramiento, desahucio o alguna otra diligencia, ya que si éste la realiza, incurrirá en un delito.

d.- Suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y de las solicitudes que se presenten ante la Junta.

e.- Las autoridades deben de respetar el derecho de huelga y dar a los trabajadores las garantías necesarias, si lo que pretenden esta conforme a derecho.

En el período de pre-huelga, se tiene por objeto, por una parte el dar oportunidad a la Junta de intervenir y la otra de conciliar a las partes, para ello la Junta deberá de citar a una junta de aveniencia a las partes, exhortandolos a solucionar su problema, sin hacer ningún comentario sobre el ejercicio de huelga, esta audiencia se podrá diferir a petición de los trabajadores y por una sola vez.

En este período, si las partes no llegan a un acuerdo para solucionar sus problemas y los trabajadores persisten en su actitud de ir a la huelga, el patrón podrá solicitar que se nombre al personal de emergencia que labore en la empresa y la Junta se lo comunicará a los trabajadores, para que estos manifiesten lo que a su derecho convenga, la Junta señalará al personal de emergencia que labore cuando haya estallado la huelga.

Huelga estallada, se inicia en el instante en que se suspenden las labores y termina al momento de reanudar los trabajos en la empresa.

En este período existe la posibilidad de ofrecer pruebas, entre las cuales el patrón ofrece es la del recuento, con el objeto de comprobar que la organización emplazante cumple con el requisito indispensable de mayoría.

Por último en el art. 469 establece las causas por las cuales las huelgas pueden terminar y son:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las prestaciones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubieses dejado de percibir los trabajadores.

III.- Por Laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

IV.- Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas se someten el conflicto a su decisión.

D.- PARA-PROCESALES O VOLUNTARIOS.

Estos conflictos se dan sin que exista jurídicamente conflicto alguno "El hecho que se hayan introducido la regularización de diligencias que no existe controversia, tiene una amplia importancia en el desarrollo del proceso laboral, porque en manos de los presuntos litigantes en un conflicto se pone un instrumento jurídico valioso para realizar diligencias que los protegen mediante la fijación de hechos, declaraciones de testigos o exhibición de documentos, para el momento de que se ventile el litigio."⁵

Señalan los artículos 982 y 983 de la ley:

Art. 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte

interesada, requiera la intervención de la Junta sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

Art. 983.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiera, la cosa que se pretende que se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordara dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado y en su caso, señalara día y hora para llevar a cabo la diligencia, ordenará, en su caso, la citación de la persona cuya declaración se pertenda.

De acuerdo con lo anterior el procedimiento para-procesal, puede ser utilizado en aquellas cuestiones que sin dar motivo a conflictos se requiera la intervención de la Junta. En materia de reparto de utilidades fueron creados para los trabajadores o patrones requieran la intervención de la Junta en los siguientes casos:

1.- Cuando los trabajadores o el sindicato soliciten que la empresa les entregue copia de la declaración del impuesto sobre la renta.

2.- También podrá pedirse, para que la Secretaría de Hacienda entregue a los trabajadores o al sindicato la copia de la declaración del impuesto sobre la renta que presentó la empresa.

3.- Los trabajadores pedirán que el patrón les entregue constancia por escrito de los días trabajados y de los salarios percibidos.

4.- Los trabajadores o el sindicato podrán pedir que la empresa y/o la Secretaría de Hacienda, ponga a su disposición los anexos de la declaración del multicitado impuesto.

5.- Los integrantes de la Comisión Mixta podrán pedirle a la Junta su intervención con el objeto de que el patrón ponga a su disposición los elementos necesarios para desarrollar su función.

6.- Los trabajadores pedirán que la Comisión Mixta de empresa les entregue copia del proyecto final de reparto de utilidades.

7.- Los trabajadores o los patrones solicitarán a la Junta que se gire oficio al C. Director General de Inspectores, para que este ordene a quien corresponda, la -- presencia de un Inspector en la empresa, para que esté actúe conforme a derecho den-- tro de la Comisión Mixta.

Para estos supuestos la Junta dictará un acuerdo dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de la solicitud, en la cual si es necesario contendrá el día y la hora para que se desahogue la diligencia respectiva.

8.- Cuando sin que haya existido objeción por parte de los trabajadores, la Se-- cretaría de Hacienda modifique el ingreso gravable de las empresas y el patrón im-- pugne dicha resolución, podrá el patrón dentro del término de 3 días a partir de la notificación, solicitarle a la Junta la suspensión del reparto adicional de utilida-- des, para lo cual en el escrito del patrón deberá de anexar lo siguiente:

a.- Garantía que otorgue a favor de los trabajadores, que tendrá que ser por:

a.1.- La cantidad adicional a repartir a sus trabajadores.

a.2.- Los intereses legales correspondientes al año.

b.- Copia de la resolución que dictó la Secretaría de Hacienda.

En el caso de que el patrón no reúna estos requisitos, la Junta desechará de pla-- no su Promoción.

Presentada la solicitud por parte del patrón, la Junta ordenará que se les noti-- fique a los trabajadores, para que estos manifiesten lo que a su derecho convenga.

5.- LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A FORMULAR OBJECIONES A LA DECLARACION ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, DEL PATRON.

El art. 121 de la Ley Federal del Trabajo consigna el derecho que tienen los trabajadores para formular objeciones a la declaración anual del impuesto sobre la renta que el patrón presentó ante la Secretaría de Hacienda, señalando de igual manera las normas a que se ajustará este derecho.

Respecto a las objeciones de los trabajadores a la declaración anual del impuesto sobre la renta que presentó el patrón ante la Secretaría de Hacienda, tiene el carácter de demanda de irregularidades en materia fiscal y laboral, ya que así lo establecen los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

Estarán facultados para presentar la denuncia, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores, una vez presentada dicha demanda, se seguirá de oficio su conocimiento por parte de la Secretaría de Hacienda, sin que proceda desistimiento por parte de los trabajadores. La Secretaría de Hacienda al conocer de estas objeciones podrá realizar los estudios e investigaciones que juzga convenientes.

La fracción I del art. 121 está compuesta de dos normas diferentes: Por una parte establece la obligación del patrón de entregar a los trabajadores copia de la declaración del impuesto sobre la renta, pero aquí cabe mencionar que el reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley de la materia, en su art. 10 dispone en forma clara y precisa a quien de los trabajadores se entregará la copia del mencionado impuesto y deberá de ser al representante del sindicato titular del contrato colectivo o a la mayoría de los trabajadores. En el caso de que existan varios sindicatos

conveniente que también a ellos se les entregue copia del impuesto en cuestión. Estas copias que entregará el patrón deberán de ser en los esqueletos o formas autorizadas por la Secretaría de Hacienda, además es preciso que la copia que entregue el patrón ostente los sellos de la oficina Federal de Hacienda correspondiente, a fin de asegurar la autenticidad con los originales presentados y ver si el patrón cumple con el plazo que señala el precepto en cuestión. Por otro lado es conveniente que se haga constar la entrega y recepción de las copias de la declaración anual a los trabajadores o al sindicato, pues ello constituiría la prueba de la entrega que se realice en términos de ley.

La segunda norma a que se refiere la fracción I del art. 121, dispone que los anexos que deben de presentarse con la declaración, quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y de la propia Secretaría, aquí cabe hacer mención que se está obligando a la Secretaría de Hacienda, por conducto de su oficina receptora a permitir la inspección de los documentos que el patrón causante le ha entregado para su estudio y no solo eso, sino que se obliga a tomar las medidas necesarias para permitir el ejercicio del derecho consignado a favor de los trabajadores.

Por cuanto al último párrafo de la fracción I del art. 121, se establece una prohibición para los trabajadores, más sin embargo no se señala sanción para el caso de incumplimiento, tratando de salvar tal laguna el artículo 13 del reglamento dispone: "los datos contenidos en la declaración y en sus anexos son de carácter fiscal y por lo consiguiente, los trabajadores no deberán darlos a conocer a terceras personas, sin incurrir en la responsabilidad legal correspondiente."

Por otro lado y como se a dicho el precepto de la ley no dispone y a fin de no dejar lagunas es conveniente que se determine que en el caso de que el o los trabajadores den a conocer a terceras personas el contenido de los datos de la declaración y sus anexos, se considerará la divulgación como una violación a la fracción XIII

del art. 134 de la Ley de la materia y consecuentemente será causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, fundamentado esto último - en la fracción XV en relación con la fracción IX del art. 47 de la Ley del Trabajo.

La fracción II del art. 122 de la Ley establece: "Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgen convenientes."

En relación al término para objetar, cabe indicar que se trata de días naturales ya que la Ley no indica que sean hábiles, ni se trata de un término procesal, ahora que el término para presentar objeciones comienza a correr a partir del día siguiente al vencimiento de los 30 días durante los cuales estuvieron la copia de la declaración y los anexos en poder de los representantes de los trabajadores.

Las objeciones en los términos de la fracción II del art. 121 y del art. 14 del reglamento en cuestión, corresponden al sindicato titular del contrato colectivo, y a falta de dicho sindicato a la mayoría de los trabajadores, en ambos casos el escrito en donde se formulen objeciones debe de estar suscrito por los representantes acreditando su personalidad, mediante la copia del registro del sindicato o mediante carta poder en el caso de la mayoría.

Respecto a la cuestión de que se puede objetar, es recomendable que las objeciones que se formulen sean sobre puntos concretos de la declaración del impuesto sobre la renta y/o de sus anexos, sobre renglones o partidas de estos, facilitando a la dependencia que conosca de las mismas la determinación de su procedencia de las objeciones. Esto se asienta dado que en la práctica la dependencia que conocerá -- del asunto ha rechazado las objeciones formuladas en términos generales y solo ha admitido las que se refieren a puntos concretos de la declaración del impuesto sobre la renta y/o de sus anexos.

La dependencia encargada de conocer las objeciones de los trabajadores, es la Sub-dirección de Participación de Utilidades, de la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta, de la Secretaría de Hacienda (artículo 19 del Reglamento de los artículos 121 y 122) creada en el mes de febrero de 1975 y cuya única y exclusiva -- función es la de señalar la renta gravable de las empresas en caso de inconformidad o de facultades espresadas de la misma, en materia de reparto de utilidades, con fundamento en el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 Constitucional.

El reglamento de los arts. 121 y 122 en cuestión, en sus artículos 14 al 23 --- otorga a dicha dependencia, la facultad de actuar como órgano jurisdiccional, ya que si en el escrito de objeciones no se precisan estas en cuanto a partidas o renglones de la declaración o de sus anexos o no se señalan las razones en que se apoyan las mismas o bien no se acredita la personalidad del promovente, se le hará de su conocimiento a fin de que proceda a corregirlos en un término de 30 días, así -- también admitida la inconformidad se dará a los trabajadores un plazo no mayor de 30 días, deberán de realizarse los estudios e investigaciones necesarios conforme al recurso de revisión fiscal, una vez terminada la investigación, en el término -- de dos meses dictará su resolución y por último el fallo que emita la Secretaría -- de Hacienda, deberá de contener, cuando resulte procedente la inconformidad presentada por los trabajadores, los términos en que modifico el ingreso gravable que -- presentó el patrón, procedente del declarado por la empresa, deberá de estar fundado y motivado el resultado. (artículo 22 del Reglamento)

El procedimiento de inconformidades contempla exclusivamente el derecho de los trabajadores a objetar la declaración presentada por el patrón, más sin embargo, a el patrón se le deja en completo estado de indefensión, ya que se le viola la garantía de audiencia, pues no se dá vista con el escrito de objeciones a él y menos toma parte en el procedimiento, únicamente se le dá instancia hasta que ya se resol

vio las objeciones presentadas por los trabajadores, por parte de la Secretaría de Hacienda.

La fracción III del art. 121 dispone: "La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores." Por lo cual al no permitirle el medio de defensa a los trabajadores en el caso de que la resolución sea en contra, se les esta dejando en un estado de indefensión y por lo tanto no se cumple con los objetivos de la Ley Laboral, pues no se logra la justicia social que se busca, más se viola los principios constitucionales que consagran las garantías de procedimiento como son las de legalidad y exacta aplicación de la ley, y por ende se priva a los trabajadores de sus derechos de combatir la resolución que afecta a sus intereses, por lo cual considero que debe de persistir el derecho de los trabajadores a impugnar la resolución emitida con motivo del recurso de inconformidades que ejercitaron, impugnación que deberá hacer valer dentro de los términos -- del juicio de amparo.

Cabe mencionar aquí que el reglamento de los arts. 121 y 122 de la ley, en su capítulo séptimo establece los medios de defensa de los trabajadores, cuando no se ha cumplido en los términos de dicho reglamento y así consagra el recurso de queja que se interpondrá ante la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades, órgano creado con carácter permanente por disposición expresa del mismo reglamento (artículo 28) para servir como defensor de los derechos de los trabajadores y se fija el procedimiento a seguir en el caso de ejercitar dicho recurso.

Analizando los preceptos de los arts. 28 y 29 del reglamento tantas veces citado me permito señalar que la creación de la Comisión Intersecretarial, responde a la necesidad de coordinar el ejercicio de las atribuciones que le corresponde tanto a las autoridades Hacendarias, como a las Laborales, en la materia del reparto de utilidades, la coordinación que se obtiene a través de los mecanismos de carácter per-

manente que armonice sus actividades, para que resuelvan los problemas que les susciten dentro de sus respectivas esferas de competencia, a demás de que se convierta dentro de nuestro sistema Federal, forman la colaboración de las autoridades competentes Federales, con los Estados. Por lo que se refiere a la vigilancia del cumplimiento de la participación de utilidades y la de promover la colaboración de los factores de producción, a fin de perfeccionar el sistema del reparto de utilidades y la de corregir las deficiencias que se pudieran presentar.

De lo anterior es lógica la creación de la Comisión Intersecretaríal como mecanismo de coordinación y colaboración, más no como órgano vigilante y de inspección de las autoridades competentes en materia de solución a las objeciones que los trabajadores presenten a la declaración anual del impuesto en cita, ya que con esto se crea a una autoridad superior a otra que ninguna injerencia tiene en la actividad que la segunda desarrolla, más aún la Comisión Intersecretaríal rebasa el campo de acción para que fué creada y se constituye en juzgador de otra autoridad que le es jerárquicamente superior por la naturaleza de sus funciones.

Parece ser que al elaborar el art. 13 del Reglamento, se dio cuenta el Legislador de tal situación, ya que dispone que si se recibe la queja de los trabajadores que no se les a resuelto el procedimiento de inconformidades, conforme a lo dispuesto por el propio Reglamento, solicitara informe a la autoridad correspondiente y si la encuentra fundada, otorgará un plazo de 15 días para que resuelva lo que a derecho proceda, en caso de que no se cumpla con lo ordenado en dicho término (aquí la retractación) se hará del conocimiento del Titular de la Secretaría de que se trate, para que esté dicte las instrucciones pertinentes.

Respecto a la comisión intersecretaríal, consideró que se le otorguen solo atribuciones propias de su objeto, o sea el de coordinar y colaborar con los criterios y actividades dentro del campo del reparto de utilidades, con las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y la de Hacienda y Crédito Público. Y se deje sin efecto

sin efecto sus funciones de vigilancia y juzgador de las mencionadas Secretarías.

La fracción IV del art. 121 de la ley, impone la obligación al patrón de que en caso de que la resolución dictada a las objeciones presentadas por los trabajadores sea en contra de la declaración y hubiesen sido procedentes, consecuentemente hubieren aumentado el reparto de utilidades de los trabajadores, debe primero de cumplir con el fallo (en un término de 30 días) aun que impugne y está resulte procedente - en favor del patrón, los pagos realizados podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el ejercicio siguiente.

Examinando el carácter jurídico que tiene la intervención de los trabajadores a objetar la declaración que presento el patrón, es simplemente una instancia aclaratoria, se estima que el papel de los trabajadores es el de coadyubantes de la Secretaría de Hacienda, ya que estos pueden conocer mejor los manejos y movimientos Interiores de la empresa y tal vez tengan conocimiento de las irregularidades que posteriormente pudieran comprobar y por otra parte, los trabajadores a parte de la Secretaría de Hacienda, son los principales interesados en que se fije la renta gravable justa y correcta, ya que esta es la base de su participación de utilidades.

NOTAS DE PIE DE PAGINA DEL CAPITULO III.

1.- Francisco Cordova Romero.

Derecho Procesal del Trabajo.

México, Editorial Cardenas Editor y Distribuidor, 1986.

Pág. 75.

2.- Mario de la Cueva.

Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo II, 2a. edición, México, Editorial Porrúa, 1959.

Pág. 588.

3.- Baltazar Cavazos Flores.

35 Lecciones de Derecho Laboral.

4a. edición, México, Editorial Trillas, 1985.

Pág. 305.

4.- Armando Porras.

Derecho Procesal del Trabajo.

México, Editorial Cajica, 1956.

Pág. 407.

5.- Francisco Cordova Romero.

Derecho Procesal del Trabajo.

México, Editorial Cardenas Editor y Distribuidor, 1986.

Pág. 139.

CONCLUSIONES.

- 1.- El reparto de utilidades en México, se dá por primera vez en la época de la Colonia, conocido como "PARTIDO" y se otorgaba a los trabajadores de las minas de Pachuca en el año de 1776.
- 2.- Con la incorporación de los derechos sociales en la Constitución de 1917 y en especial en el artículo 123, se incluyó a la participación de utilidades. En el mismo preámbulo del artículo citado se les otorgó a las Legislaturas de los Estados la facultad de hacer su propia ley laboral, algunas de estas Legislaturas establecieron a el reparto de utilidades considerandola unas, como una institución autónoma, otras como una gratificación y otras como una indemnización por parte del patrón a sus trabajadores.
- 3.- Dentro del articulado de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se comprendió a la participación de utilidades, hecho por el cual los trabajadores estuvieron por un tiempo sin obtener el derecho que les otorgaba la Constitución del 17.
- 4.- Con las reformas Constitucionales y a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962, se dieron las bases legales para que la participación de utilidades sea considerada como una institución autónoma, así como la creación de la Comisión Nacional para la Participación de utilidades.
- 5.- La Primera Comisión Nacional, fijó un 20% de porcentaje para los trabajadores. Dispuso a favor de los empresarios, que los trabajadores estaban impedidos de realizar alguna objeción a la Declaración anual del Impuesto Sobre la Renta, y en su afán de proteger a la industria otorgó a los patrones diversas deducciones de acuerdo a sus ingresos anuales. Por lo cual el porcentaje que recibían los trabajadores fluctuaba entre un 1% a un 8% de los ingresos anuales que obtenían los patrones.

- 6.- Con las reformas a la Ley Federal del trabajo en el año de 1970, se corrigieron las deficiencias en que incurrió la Primera Comisión Nacional en los aspectos - de: Para la Comisión Nacional está impedida para hacer deducciones, ni establecer deficiencias entre las empresas; Los requisitos para convocar a la mencionada Comisión; La reducción del pago del reparto de utilidades a las empresas de nueva creación; La obligación del patrón de entregar a los trabajadores la copia de la declaración del impuesto sobre la renta; Los anexos de la mencionada declaración quedarán a disposición de los trabajadores en las oficinas de la em presa o de la Secretaría de Hacienda.
- 7.- La Segunda Comisión Nacional otorgó el 8% fijo para todas las empresas, plasmó que la Secretaría de Hacienda cuando dicte resolución que aumente el ingreso -- gravable de la empresa, se los notificara a los trabajadores y al patrón, para que se efectue el reparto adicional; También previo que cuando el patrón oponga un recurso contra el reparto adicional que dicte la Secretaría de Hacienda y -- sin que haya mediado objeción por parte de los trabajadores, deberá de garantizar el pago para poder suspender el reparto adicional.
- 8.- La Tercera Comisión Nacional fijó el 10%, siendo está la resolución vigente, de termino las bases para pagar el reparto de utilidades: a) Para las personas físicas, Sociedades mercantiles, instituciones de crédito, Fideicomisos, organismos descentralizados que realicen actividades empresariales, será la determinada en el impuesto sobre la renta, b) Las personas físicas o morales con fines -- no lucrativos, se realizara conforme a lo dispuesto por el título III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; c) Para los trabajadores al servicio de personas -- cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y los que se dediquen al -- cuidado de bienes que produzcan rentas o cobros de créditos y sus intereses, la base del reparto no podrá exceder de un mes de salario; Las empresas exceptua--

das de pagar el reparto de utilidades son: Las mencionadas en el artículo 126 de la Ley Laboral, las que determine una Ley de caracter Federal y las empresas que no generen un ingreso anual superior a los seis millones de pesos.

- 9.- Para los efectos de la participación de utilidades, el salario tiene tres formas de establecerse: a) Para los trabajadores de salario fijo se les considerará la cantidad que perciba el obrero en efectivo por cuota diaria; b) para los trabajadores a base de salario por unidad de obra o variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal de la empresa, divididas entre 365 días, para así obtener su salario diario; c) Para los trabajadores de confianza, se tomo como base de su salario, el que perciba el trabajador sindicalizado o de planta de mayor salario, aumentado en un 20% como maximo.
- 10.- Al reparto de utilidades se le ha otorgado una gran protección, las cuales -- son: El término para que se efectue el pago; El importe del reparto de utilidades que no fueron cobradas en el año que sean exigibles, se agregaran a la utilidad del año siguiente; La no compensación de los años de pérdida con los de ganancia; La misma protección que se le dá al salario.
- 11.- La Comisión Nacional es la encargada de determinar el porcentaje que corresponde a los trabajadores de utilidades de las empresas, sus funciones se desarrollan en términos generales de está manera: a) Una vez instalada, en el término de ocho meses deberá practicar los estudios e investigaciones necesarias a fin de cumplir con el plan de trabajo aprobado a la Dirección Técnica; b) - Una vez terminado el plan de trabajo, el Presidente de la Comisión mandará -- que se publique la resolución que se llevo dentro de los 5 días siguientes a la resolución dictada, en el Diario Oficial de la Federacion; c) Una vez fijado el porcentaje, la Comisión se disolverá y sólo volverá a reunirse por la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo o a solicitud de los sindi

catos y/o federaciones y/o confederaciones de trabajadores o patrones, que reunan por lo menor el 51% de la fuerza de trabajo nacional.

- 12.- La Comisión Mixta es la encargada de realizar el proyecto general e individual de reparto de utilidades, para lo cual solicitará a el patrón que le ponga a su disposición las listas o tarjetas de asistencia, listas o nóminas y demás elementos necesarios para desarrollar sus funciones, una vez terminada su trabajo lo publicará en el lugar o lugares más visibles de la empresa, para que los trabajadores manifiesten lo que a su derecho convenga. Quedando firme el proyecto se lo turnará al patrón para que esté efectue el pago.
- 13.- El Inspector del trabajo en materia de reparto de utilidades, ejerce funciones tanto administrativas como jurisdiccionales, para la primera situación es la de vigilar el cumplimiento de las normas laborales en la empresa, Comisión Mixta y solicitar la documentación relacionada con los trabajadores. Para la segunda situación es la de integrar a la Comisión Mixta en la empresa, cuando está no se haya integrado o falten por integrar, Resolver y decidir todas las objeciones y observaciones que se le presente para efectos del reparto de utilidades en la Comisión Mixta de empresa para la participación de utilidades.
- 14.- Los trabajadores para exigir que se cumpla con las disposiciones relativas a la participación de utilidades podrán hacer valer sus derechos por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por medio de los siguientes procedimientos: a)- Ordinario.- Se Jercitará cuando los trabajadores basen su pretención en cantidad líquida excedente de tres meses de salarios. b) Especial.- Se hara valer cuando los trabajadores requieran la intervención de la Junta, cuando su acción esté de terminada en cantidad líquida que no exceda de tres meses de salarios. c) Huelga.- Se jercitará cuando los trabajadores consideren violados sus derechos, por

parte del patrón, fundandose para ello en lo establecido por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. d) Para-procesal o voluntario.- Estos se ejercen -- sin que exista conflicto alguno y se puede solicitar a petición de los trabajadores o patrones.

- 15.- Las objeciones de los trabajadores a la declaración del impuesto sobre la renta que presentó el patrón ante la Secretaría de Hacienda, tienen el caracter de de manda de irregularidades, está deberá de ser precisa y se formulará sobre puntos concretos de la mencionada declaración y/o de sus anexos. Una vez presentada y dándole entreda a la demanda la Secretaría realizara los estudios e investigaciones necesarias conforme al recurso de revisión fiscal, terminada la investigación dictara su resolución y se los notificará a los trabajadores y en el caso de que haya procedido las objeciones presentadas por los trabajadores se le notificara al patrón para que realice el reparto adicional de utilidades.
- 16.- La Comisión Intersecretaríal para la Participación de Utilidades, se integra -- con representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público, siendo rotativa entre ambas Secretarías su Presidencia. Tiene como funciones las de coordinar y colaborar en la institución en comento con los criterios y actividades que encierra la Participación de utilidades.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alvarez Friscione, Alfonso.
La Participación de Utilidades.
México, Editorial Porrúa, 1976.
- 2.- Barajas, Santiago.
Introducción al Derecho Mexicano.
Tomo II, México, Editorial Electrocomp, 1983.
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
4a. edición, México, Editorial Trillas, 1985.
- 4.- Cervantes Campos, Pedro.
Apuntamiento para una Teoría del Proceso Laboral.
México, Impreso en Talleres Graficos de la Nación, 1981.
- 5.- Climent Beltan, Juan B.
Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales.
1a. edición, México, Editorial Esfingue, 1970.
- 6.- Cordova Romero, Francisco.
Derecho Procesal del Trabajo.
México, Editorial Cardenas Editor y Distribuidor, 1986.
- 7.- D' Buen Lozano, Nestor.
Derecho del Trabajo.
Tomo II, 4a. edición, México, Editorial Porrúa, 1981.
- 8.- De la Cueva, Mario.
Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo II, 2a. edición, México, Editorial Porrúa, 1959.

9.- De la Cueva, Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomos I y II, 3a. edición, México, Editorial Porrúa, 1984.

10.- De la Madrid Hurtado, Miguel.

Estudios de Derecho Constitucional.

2a. edición, México, Editorial Porrúa, 1980.

11.- De la Vega Ulíbarri, Angel.

Participación de Utilidades.

México, Editorial Pac. S.A. de C.V., 1984.

12.- Gonzalez Prieto, Alejandro.

Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

México, Impreso por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.

13.- Guerrero, Euquerio.

Manual de Derecho del Trabajo.

3a. edición, México, Editorial Porrúa, 1983.

14.- Muñoz Ramon, Roberto.

Derecho del Trabajo.

Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1983.

15.- Porras, Armando.

Derecho Procesal del Trabajo.

México, Editorial Cajica, 1956.

16.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Foro Laboral, Antecedentes del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

México, Impreso por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.

- 17.- Tapia Arana, Enrique.
Derecho Procesal del Trabajo.
4a. edición, México, Editorial Porrúa, 1972.
- 18.- Tena Suck, Rafael. Morales S. Hugo Italo.
Derecho Procesal del Trabajo.
2a. edición, México, Editorial Trillas, 1987.
- 19.- Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo.
6a. edición, México, Editorial Porrúa, 1981.
- 20.- Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
6a. edición, México, Editorial Porrúa, 1981.
- 21.- Universidad Nacional Autónoma de México.
Introducción al Derecho Mexicano.
Tomo II, México, Impreso por la Universidad Nacional Autónoma de México, -
1981.

LEGISLACIONES Y OTROS TEXTOS.

- 1.- Compendio de Leyes Laborales de los Estados, del período de 1917 a 1931.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- Ley Federal del Trabajo, vigente.
- 5.- Ley Organica de la Administración Pública Federal, vigente.
- 6.- Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, vigente.
- 7.- Código Fiscal de la Federación, vigente.
- 8.- Ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente.
- 9.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría del Trabajo y Previsión - Social y Congreso del Trabajo.
Instructivos Básicos Sobre la Participación de Utilidades, México de los años 1984, 1986, 1987 y 1988.

INDICE

INTRODUCCION 1

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.- Antecedentes Historicos del Reparto de Utilidades, antes de 1917 3

2.- Constitución de 1917 7

3.- Leyes y Proyectos de los Estados y del Distrito Federal, en Relación a la Participación de Utilidades, en el Periodo Comprendido de 1917 a --- 1931 10

4.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 19

5.- Congreso Mexicano de Derecho Industrial de 1934 25

6.- Reformas a la Participación de Utilidades de 1962 26

7.- Primera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 1963 32

8.- Ley Federal del Trabajo de 1970 36

9.- Segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 1974 41

CAPITULO II.

EL REPARTO DE UTILIDADES.

1.- Conceptos, Naturaleza y Objetivos del Reparto de Utilidades 47

2.- Quienes Pueden Recibir el Reparto de Utilidades 55

3.- El Salario Base para el Reparto de Utilidades	57
4.- Procedimiento para el Reparto de Utilidades en las Empresas, su Determinación Individual	60
5.- La Defensa del Reparto de Utilidades	66
6.- Empresas Exceptuadas de Pagar el Reparto de Utilidades	69
7.- Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	74

CAPITULO III.

LOS ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN EL REPARTO DE UTILIDADES.

1.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	80
2.- Comisión Mixta de Empresa	89
3.- El Inspector del Trabajo	93
4.- La Junta de Conciliación y Arbitraje	96
5.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público	108
CONCLUSIONES	116
BIBLIOGRAFIA	121
INDICE	125