

200
201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

JOSÉ NICOLÁS LUNA HERNÁNDEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



San Juan de Aragón, Edo. de Méx.

1990



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.

I N D I C E

pp.

INTRODUCCION	1
------------------------	---

CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS BASICOS

1.1 Relación de trabajo	3
1.1.1 Duración de la relación de trabajo	11
1.1.2 Asociación de la relación de trabajo	14
1.2 Sujetos de la relación de trabajo	18
1.2.1 Trabajador	19
1.2.2 Patrón	21
1.2.3 Empresa	22
1.3 Participación de utilidades	24
1.3.1 Salario	25
1.3.2 Gratificaciones	26
1.3.3 Utilidad	27
1.4 Naturaleza de la participación de utilidades	29

CAPITULO SEGUNDO ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO

2.1 Origen	33
2.2 En la Constitución	35
2.3 En las Legislaturas Estatales, Proyectos y Congresos antes de las reformas constitucionales	
y a la Ley Federal del Trabajo	42
2.4 En la Ley Federal del Trabajo	49
2.5 Primera Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores	51

CAPITULO TERCERO AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA PARTICIPACION DE UTILIDADES

3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social	54
3.2 Secretaría de Hacienda y Crédito Público	62
3.3 Procuraduría de la Defensa del Trabajo	66
3.4 Inspección Federal del Trabajo	72

1.5	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	75
1.6	Comisión Intersecretarial	79

C A P Í T U L O C U A R T O
EL REPARTO DE UTILIDADES Y SU PROCEDIMIENTO

4.1	Quiénes están obligados a participar utilidades	84
4.2	Quiénes tienen derecho a participar en las utilidades	89
4.3	Los escopos en la participación	91
4.4	Normas aplicables para determinar la participación de cada trabajador	96
4.5	Normas aplicables para ajustar el derecho de los trabajadores	99

C A P Í T U L O Q U I N T O
EL DESPIDO

5.1	Concepto	101
5.2	Naturaleza jurídica del despido	107
5.3	Principios fundamentales del despido	109
5.4	Clasificación de las causas de despido	118
5.5	Consecuencias del despido	133

C A P Í T U L O S E X T O
LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN DERECHO DE LOS TRABAJADORES

6.1	Término para dar a conocer a los trabajadores la declaración anual de las empresas	136
6.2	Derecho de los trabajadores para formular objeciones	143
6.3	Medios de defensa de los trabajadores	146
6.4	Situación del trabajador despedido frente al sindicato	149
6.5	Autoridad competente para conocer la reclamación individual de la participación de utilidades	150
6.6	El derecho a la participación de utilidades en su favor de los trabajadores despedidos	163
CONCLUSIONES		166
BIBLIOGRAFÍA		173

INTRODUCCION

Con el surgimiento del artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se crean normas proteccionistas o tutelivas para la clase trabajadora, así como normas reivindicatorias que tienden al mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores.

Una de las normas que tienen como finalidad el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, lo es el derecho que tienen para participar en las utilidades de las empresas.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas presenta diversos problemas y uno de ellos es el de los trabajadores despedidos, razón por la cual hemos intitulado al presente trabajo: "La participación de utilidades en los trabajadores despedidos"; tema que nació de la inquietud por saber si en la realidad, los trabajadores despedidos pueden reclamar su participación en las utilidades de las empresas ó si sólo es un sueño que únicamente se encuentra plasmado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Para alcanzar nuestro objetivo, hemos comenzado por establecer las definiciones que se nos pueden presentar en

el desarrollo del presente tema en estudio; para después reseñar los antecedentes del derecho a participar en las utilidades en México; posteriormente analizaremos la forma en que las diversas autoridades del trabajo intervienen en la participación de utilidades.

También veremos el procedimiento existente para la participación de utilidades; así como las causas por las cuales el trabajador puede ser despedido sin responsabilidad para el patrón.

Por último trataremos los problemas que tienen y que se les presentan a los trabajadores despedidos para exigir el pago correspondiente de la participación de utilidades; en donde nos daremos cuenta que la reclamación de este derecho resulta prácticamente imposible y lo que nos hará pensar que este derecho sólo será un sueño de los trabajadores despedidos.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS BASICOS

1.1 Relación de Trabajo

En nuestro derecho del trabajo las relaciones existentes entre patrón y trabajador, en un principio se consideraron como un contrato de trabajo, que para el Constituyente de 1916-1917 era una figura jurídica evolucionada de carácter social, con características propias y diferentes a los demás contratos del Derecho Privado, en virtud de que se pretendía imponer las normas laborales a las partes.

Pero la concepción de los Constituyentes no fué acogida por la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues, en su

artículo 17, dispuso: "Contrato individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Como se puede observar, queda de manifiesto que la voluntad se impone cuando las partes convienen la retribución, sin embargo esta situación se agrava aún más porque hay un gran respeto por el consentimiento expreso, según se desprende del artículo 33, que dice: "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley".

El gran error de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue la de recoger ideas civilistas, al considerar el acuerdo de voluntades como fuente de derechos y obligaciones, llevando con esto a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación considerara a la voluntad expresa como medio de perfeccionamiento del contrato de trabajo, al emitir la siguiente tesis:

"CONTRATO DE TRABAJO, CELEBRACION DEL.- Sobre entendese que se ha celebrado contrato de trabajo si una empresa cito a personas que ya anteriormente le han prestado servicios, para que por medio de su firma manifiesten su deseo de volver a trabajar, quedando realizado el concierto de voluntades por medio del ofrecimiento personal que supone el llamado y la firma del presente trabajador aceptando el ofrecimiento, si

por haber ya laborado antes el trabajador llamado, le son conocidas las condiciones en que le solicita nuevamente y se muestra de acuerdo con ellas al firmar de conformidad.

Directo 2100/1954. Raúl Serrucho García.-
Resuelto el 19 de marzo de 1954 por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Ntro. Pese. Ponente el Sr. Ntro. Martínez Adame. Solo. Lic. Manuel Alcaraz del Rio.

[1]
do. SALA.- Boletín 1956, pág. 243°.

Grande fué su error respecto del consentimiento de las partes, que a la luz de la ley Federal del Trabajo, se hizo posible la celebración de contratos de otro tipo, saliendo del ambito de este ordenamiento y así lo considero nuestro maximo Tribunal al dictar la ejecutoria siguiente:

"CONTRATO DE TRABAJO, LA SOLA PRESTACION NO PRUEBA EL. La sola circunstancia de que una persona preste servicios a otra, no entraña necesariamente la relación laboral, toda vez que hoy contratos civiles y mercantiles a virtud de los cuales uno de los contratantes preste servicios

1.- Jurisprudencia y tesis arbitrales sustentadas por la SALA LABORAL de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1954-1955, Mayo cincuenta, número 2483, p. 45

a otro, o incluso hay situaciones en que por motivos familiares o de amistad una persona sirve a otra, sin que entre ellas se haya celebrado contrato de ninguna especie.

Amparo directo 9312/1961. Isaac Monteros
 Peleón, agosto 27 de 1964. 5 votos. Ponente:
 Sr. Sr. Cristina Salmerón de Tamayo.

4a. SALA.- Sexta Época, volumen LXXVII,
 121
 Cuarta parte, pág. 157.

Como hemos visto el acuerdo de voluntades se encontraba por encima de la ley, situación que se empeoraba porque la voluntad imperante era la del patrón, ya que, cuando él negaba su consentimiento en la relación laboral, era obligada del trabajador probar la mencionada relación, situación imposible, pero que las autoridades del trabajo exigían, con fundamento en la siguiente jurisprudencia.

"CONTRATO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA
 DEL.- Cuando la empresa demandada niega la relación laboral con el actor, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.

Amparo directo 6098/1963. Pedro Camarillo

Lépes, noviembre 9 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Htro. Ansel Carvajal.

4a. SALA.- Sexta época, volumen LXXXIX, Quinto parte, pág. 11

Tesis que han seguido precedentes:

CONTRATO DE TRABAJO, NEGATIVA DE SU EXISTEN-
CIA.- Amparo directo 3122/1956. Pablo Zaridana Zamora, septiembre 18 de 1957. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adams.

4a. SALA.- Sexta época, volumen III, Quinto par-
te, pág. 46.

CONTRATO DE TRABAJO, PRUEBA DEL.- Amparo
directo 138/1957. Alberto Carreras Pérez, octo-
bro 30 de 1957. Unanimidad de 5 votos. Ponente:
Htro. Mariano G. Robolloso F.

4a. SALA.- Sexta época, volumen IV, Quinta par-
te, pág. 37.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (CONGA DE LA
PRUEBA).- Amparo directo 5338/1957. Licio Posas-
les, junio 12 de 1958. Unanimidad de 4 votos.
Ponente: Htro. Gilberto Valenzuela,

4a. SALA.- Sexta época, volumen III, Quinta par-
te, pág. 110.

CONTRATO LABORAL, PRUEBA DE LA EXISTENCIA
DEL.- Amparo directo 6189/1956. Ruben Plata y
Coqqa, septiembre 4 de 1959. Unanimidad de 5
votos. Ponente: Htro. Agapito Posa.

4a. SALA.- Sexta época, volumen XVII, Quinta parte, pág. 14.

CONTRATO LABORAL, CARGA DE LA PRUEBA DE SU EXISTENCIA.- Amparo directo 7036/1959. José Refugio Cruz Rivera, febrero 13 de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ntro. Mariano Azuela.

4a. SALA.- Sexta época, volumen XLIV, Quinta parte, pág. 24.

CONTRATO LABORAL, NEGATIVA DEL, CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE (CONSECUENCIAS).- Amparo directo 1056/1959. Manuel Flores López, noviembre 14 de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ntro. Angel Carvajal.

4a. SALA.- Sexta época, volumen XLI, Quinta parte, pág. 31³.

Ante esta situación surge la teoría de la Negociación de trabajo, expuesta por primera vez en 1935 por Wolfgang Eiber, pero no contó con apoyo alguno, siendo hasta 1938 en donde encontramos a su mayor exponente, el Mexicano Mario de la Cueva quien se basa en las ideas de Georges Scelle y de Erich Melitior. Con esta teoría ya no era necesario el acuerdo de voluntades, ahora el ingreso del trabajador a prestar sus servicios determinaba la existencia de la relación laboral y por lo

tanto la ley protegía desde ese instante al trabajador, ya que, la norma estaba por encima de la voluntad.

Esta teoría responde a las siguientes consecuencias:

a) Se inicia con la prestación de servicios, que ha de ser en forma subordinada;

b) La relación tiene por objeto la seguridad del trabajador, es decir, atiende al aspecto interno de la relación de trabajo y a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador incluyendo a su familia;

c) La relación de trabajo se da entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados;

d) La iniciación de la prestación de servicios provoca la aplicación forzosa de la ley; y

e) En la relación laboral la ley está por encima del acuerdo de voluntades.

Así Mario de la Cueva, según él más que una definición es una descripción, nos dice: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado.

cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, es virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contra tos ley, y de sus normas supletorias".⁽⁴⁾

Para nosotros la anterior descripción es una definición de lo que es la relación de trabajo, pero con el fin de ser más claros mencionaremos la definición de Guillermo Caballero, quien nos dice: "Se entenderá por relación de trabajo el vínculo o lazo entre los dos sujetos -patrono y trabajador- que participa en la realización efectiva de la prestación de servicio".⁽⁵⁾

Algunos autores no aceptan esta teoría, otros la aceptan tratando de sustituir al contrato de trabajo, pero nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, adopta ambas teorías dando prioridad a la relación de trabajo y define a estas dos figuras jurídicas en su artículo 10, al decir: "Se entenderá por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona,

4.- Véase de la Cuzco, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ediciones Porcel S. A., 1947, EDICIONES, MEXICO 1947, p. 117.

5.- Guillermo Caballero, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Ediciones de Grijillo Imprentas, S.A. 1947, p. 117.

mediante el pago de un salario. Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Seguando al criterio de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, el Dr. Carlos Alberto Baccotti nos da la siguiente definición: "La relación de trabajo es el vínculo existente entre el trabajador y su empleador, sea esta persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia".⁽⁶⁾

La relación de trabajo, en nuestro derecho laboral es la más importante en relación con el contrato de trabajo y ambas teorías se complementan.

1.1.1 Duración de la relación de trabajo

El párrafo séptimo del artículo 5°, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio

6.- Citedo por, Enciclopedia Jurídica Omba, Tomo XXI, Bibliografía Omba Práctico S. A., Argentina 1977, p. 552.

convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

Seguando el artículo anterior, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 15 dispone: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado". Por otra parte, el artículo 18 del mismo ordenamiento, establece: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

De lo anterior se desprende que las relaciones de trabajo se clasifican: a) por inversión de capital; b) por tiempo determinado; c) para obra determinada; y d) por tiempo indeterminado.

La relación de trabajo por inversión de capital es una forma muy especial de duración, ya que, como lo dispone el artículo 18 sólo se da para la explotación de minas que carezcan de minerales costables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, circunstancias que dependen del capital disponible y cuando éste se acabe se procederá cual---

quier prorroga como en las demás, pues, de establecerse resultaría imposible su cumplimiento.

En acuerdo a lo dispuesto por el artículo 36 del ordenamiento laboral, no queda al arbitrio del patrón la determinación del tiempo de duración de la relación laboral, ya que, sólo será para obra determinada cuando lo exija la naturaleza del trabajo; por ejemplo, cuando se contrata a trabajadores para la construcción de una casa, la duración terminará hasta que se haya construido la casa, independientemente del tiempo que se tarde.

Conforme al artículo 37 del Código Laboral, sólo podrá señalarse un tiempo determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va prestar, cuando se substituya temporalmente a otro trabajador y en los demás casos señalados por la ley. En estos casos el tiempo se predetermina, pues, el plazo será de acuerdo a la naturaleza del trabajo; por ejemplo, los trabajadores de temporada, que son los que se dan en forma permanente pero en períodos determinados; y cuando mencionamos que se va substituir a un trabajador, la duración terminará hasta que se cumpla la condición, que será hasta que regrese el trabajador substituido a laborar.

Como hemos visto en las anteriores duraciones de las relaciones de trabajo, solamente se dan en casos muy específicos, en tanto, que la relación de trabajo por tiempo indeter-

siempre va ser la regla general, por así desprenderse de lo dispuesto del artículo 35, que expresa: "...A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado". Reafirmandose este principio por el artículo 39 que establece: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". Y aún más, la fracción II, del artículo 23, sostiene lo anterior al imponer la obligación expresa de especificar la duración de la relación de trabajo, pues, de lo contrario el artículo 35 sanciona dicha obligación al considerar a la relación por tiempo indeterminado.

Por último, de acuerdo con el artículo 5º Constitucional y el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo ó contratos de trabajo obligan a lo expresamente pactado, pero con arreglo a lo dispuesto por el 49 del Código laboral, los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, y al tenor del artículo 32 del ordenamiento laboral, el incumplimiento por parte del trabajador da lugar a su responsabilidad civil.

1.1.2 Rescisión de la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, regula dos

formas de disolución de las relaciones de trabajo, que a saber son dos; la terminación y la rescisión.

La terminación es según Mario de la Cueva:

"...la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación".⁽¹⁷⁾

De acuerdo con el artículo 53 de la Ley Laboral, son causas de terminación: el mutuo consentimiento; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término, o la terminación del capital invertido; la incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y los casos mencionados por el artículo 434, que se refieren a las causas de terminación de las relaciones colectivas como la fuerza mayor o caso fortuito, la inestabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la exploración de minas inestables.

La segunda forma de disolución, que es nuestro punto de atención, es la rescisión, la cual se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo IV, del

1.- Mario de la Cueva, Op. cit., p. 244.

Título segundo, que comprende del artículo 46 al 51.

Esta forma de disolución se encuentra consagrada en la fracción XXII, del apartado "A", del artículo 123 de la Carta Magna, pero en lugar de utilizar el vocablo de rescisión, emplea los términos: despido cuando el patrón rescinde o despide al trabajador; y retiro cuando es el trabajador quien se separa por una causa justa, de la relación de trabajo.

Con respecto al término empleado por la ley reglamentaria del apartado "A", del artículo 123 Constitucional y a los términos empleados por la Constitución, Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Herrera, hacen un comentario acertado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, de la editorial Porrúa S. A., en su 31ª edición de 1984, cuando lo hacen al artículo 46, al decir:

"El vocablo rescisión es de abstracción civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo".

Mas sin embargo, como la ley laboral utiliza el vocablo de rescisión, así lo seguiremos empleando sin rechazar las acepciones utilizadas en la Constitución.

Mario de la Cueva nos da la siguiente definición: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".⁽⁸⁾

Conforme a la ley laboral, la rescisión tiene las siguientes características:

a) Es un acto potestativo, en virtud de que depende del criterio de quien tenga ese derecho, el ejercitarlo ó no;

b) El derecho a ejercitarlo prescribe en 30 días, por así disponerlo las fracciones I y II, del artículo 517;

c) Es un acto unilateral, ya que es un sólo sujeto de la relación laboral quien lo realiza;

d) La causa que origina la rescisión ha de ser grave; y

8.- *Ibídem*, p. 347.

ficticia, que es aquella que se crea por disposición de la ley.
 Personas que son sujetos de derecho y obligaciones.

Los sujetos que nos ocupa son los trabajadores y los patrones, pues, ellos componen la relación individual de trabajo.

1.2.1 Trabajador.

Para denominar a la persona que presta un servicio a otro, se han utilizado diferentes vocablos como son: obrero, operario, asalariado, jornalero, dueño de trabajo, etcétera. Ante esta diversidad la Ley Federal del Trabajo prefirió utilizar el término trabajador, porque consideró al igual que la doctrina que esta denominación es más genérica, abarcando a todas aquellas personas que prestan un servicio en beneficio de otra.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió al trabajador en su artículo 1º, como: "...Toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Lo anterior en su tiempo fue criticado, ya que, no aclaraba que persona podía ser trabajador si la física o la moral, además de que al trabajador lo clasificaba en material e intelectual, siendo imposible que

existan trabajadores de este tipo, ya que, cualquier trabajador siempre va desarrollar un esfuerzo material o físico, como un intelectual en una prestación de servicios y por último este concepto no fué aceptado, ya que la prestación de servicios sólo se daría mediante un contrato.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 subsana los errores de la anterior, estableciendo en su artículo 8°: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Sin embargo la anterior definición es objeto de una acertada crítica por Alberto Briceño Ruiz, quien nos dice: "El artículo 8° menciona que el trabajador presta un "trabajo"; este término...se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma al mundo natural: si tal es el trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un trabajo, ya que, presta servicios y por este medio alcanza su fin que es autorrealizarse, logre el trabajo que se plasma en bienes o servicios"; y termina diciéndonos: "la definición correcta debe ser: trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado". (10)

Como características de los trabajadores tenemos

10.- Alberto Briceño Ruiz, Concepto Individual del Trabajo, Editorial Nueva, México 1985, p. 116.

las siguientes: a) el trabajador siempre será una persona física; b) siempre se prestará un servicio en beneficio de otra persona, sea física o moral; c) se ha de prestar el servicio de manera personal; y d) el servicio que se preste ha de ser en forma subordinada.

1.2.2 Patrón.

También para denominar a la persona que recibe los servicios del trabajador, existen varios vocablos como son: patrono, patrón, principal, empresario, dador de trabajo, dador de empleo, empleador y acreedor de trabajo, entre otros.

Como objeciones a las anteriores denominaciones tenemos las mencionadas por Manuel Alonso García, que sintéticamente a continuación: la voz patrono encierra un doble sentido, ya que, en su origen respondía a cierto aire paternalista y protector, por otro lado es una expresión vinculada a las luchas entre dos sectores sociales «patrones y obreros», apartándose de un contenido estrictamente jurídico; la expresión empresario es una realidad más económica que jurídica y como consecuencia no siempre es quien actúa como sujeto de un contrato de trabajo; la denominación dador de trabajo es una expresión computata, que presenta una imprecisión técnica y como consecuencia designa tanto a quien ofrece el trabajo «empresario», como al

que lo da o realiza; la palabra empleador también es imprecisa, ya que puede referirse al sujeto de la relación laboral que contrata y dirige los servicios de otra persona, como a la que únicamente contrata, o sea, el intermediario; por último este autor considera acertada la expresión acreedor de trabajo. ^[11]

Nosotros utilizaremos el término de patrón, porque la Ley Federal del Trabajo lo emplea y también en ocasiones usaremos el vocablo de empresario, por también utilizarlo como símil en este ordenamiento.

Así el artículo 19 del Código Laboral, establece que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

1.1.3 Empresa.

Cómo ya hemos visto con anterioridad, la relación individual de trabajo esta compuesta por dos sujetos que son el trabajador y el patrón, pero alrededor de estos hay otros vocablos, como en el caso específico de patrón encontramos el término de empresa, que no podemos pasar inadvertidos,

11.- Eja, Manuel Alonso García, Causa de Derecho del Trabajo, Ediciones Aiel, 4ª edición, España 1975, p. 378.

porque en nuestro tema a desarrollar lo vamos a mencionar con mucha frecuencia, además de que la empresa es la fuente principal en donde se dan las relaciones de trabajo y el lugar de las mismas, razones suficientes para detenernos por un momento y dar un concepto.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 nos dice: "Para efectos de las normas de trabajo, se entienda por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

La anterior definición es objeto de una acertada crítica por parte de Roberto Mañón Sando, al decirnos que "...la unidad económica de producción o distribución, también puede estar integrada únicamente por el empresario y ser él mismo el que produce los bienes y servicios para distribuirlos..." por lo que este autor consideró incompleta la noción de empresa para las normas laborales por la falta del elemento persona en la definición aportada por la ley, y sugiere la siguiente:

"...Desde el punto de vista del capítulo de la Ciencia Jurídica que estudia el derecho del trabajo consiste en un conjunto unitario de relaciones jurídicas personales consuetudinarias, generalizadas y unificadas por la prestación de trabajo subordinado de bienes o servicios para obtener utilidades".⁽¹²⁾

12.- Roberto Mañón Sando, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S. A., México 1965, pp. 87 y 88.

1.3 Participación de utilidades.

Siendo la participación en las utilidades punto fundamental, nos detendremos para citar algunas definiciones.

Manuel Alonso García nos dice: "La participación en los beneficios es el derecho del trabajador, legal o convencionalmente establecido, a recibir una parte de los beneficios obtenidos por la empresa en que presta sus servicios sin participar, en su caso, en las pérdidas"^[13].

Por su parte Mario de la Cueva manifiesta: "La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios"^[14].

Roberto Muñoz Ramon nos da dos definiciones; una desde el punto de vista colectivo que es el doctrinario y la segunda desde el punto de vista individual, siendo las siguientes: "...como el derecho a la colectividad de trabajadores de recibir una parte de los beneficios obtenidos en la empresa por

[13.- Manuel Alonso García, Op. Cit., p. 331.

[14.- Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 339.

la producción o distribución de bienes o servicios". "...como el derecho de cada uno de los trabajadores de recibir, respectivamente, una parte...de la renta gravable de las empresas en proporción al número de días trabajados y al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el ejercicio fiscal".⁽¹⁵⁾

1.3.1 Salario.

El párrafo tercero, del artículo 5º Constitucional, consagra el principio, "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Para denominar a esa retribución se han utilizado diversas denominaciones como: salario, sueldo, jornal, etc., pero el vocablo a utilizar es el primero, porque la legislación lo ha adoptado y con frecuencia lo menciona.

La Ley Federal del Trabajo en vigor establece en el artículo 82: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

15.- Estatuto Nuevo León, Op. cit., pp. 191 y 192.

Si el salario pretende ser una prestación que dignifique al trabajador, la anterior definición nos parece un cilla, por lo que recurriremos a las siguientes:

Mario de la Cueva define el salario como: "La retribución que debe percibir el trabajador, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".⁽¹⁶⁾

Para Alberto Ericoño Ruiz: "El salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que tome en cuenta las posibilidades de la empresa y haga posible la superación del trabajador y de su familia".⁽¹⁷⁾

1.3.2 Gratificaciones.

hemos incluido dentro de nuestro estudio a las gratificaciones, no para saber cuales son, sino para saber su definición, ya que, a través de la historia se ha confundido

16.- Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 397.

17.- Alberto Ericoño Ruiz, *Op. cit.*, p. 316.

con la participación en las utilidades, aunque para nuestra ley no exista dicha confusión por ser dos instituciones diferentes, sin embargo es pertinente señalar su concepto.

Guillermo Cabanellas nos dice: "...en el sentido laboral estricto, las gratificaciones son los beneficios económicos, más en concreto, ciertas sumas de dinero, que el empresario concede en forma excepcional y también habitualmente a sus subordinados, en razón de servicios prestados por éstos y por las ventajas que en forma directa o indirecta, le hayan reportado a la empresa".⁽¹⁸⁾

La gratificación es una liberalidad que hace el patrón, en tanto, que la participación en las utilidades es una obligación que se hace posible cuando existen ganancias.

1.3.3 Utilidad.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 139, párrafo segundo, establece: "Para los efectos de esta ley, se considerará utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta".

18.- Guillermo Cabanellas, Conceptos de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Juan Omba, p. 169.

La Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del 11 de octubre de 1973, nos dice en su considerando número catorce: "Que para los efectos de esta resolución, el concepto de Renta Gravable citado por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, equivale y corresponde a la expresión ingreso gravable que utiliza la Ley del Impuesto Sobre la Renta...". Este criterio también es adoptado por la tercera resolución de fecha 28 de febrero de 1965, al considerar como sinónimos los términos renta gravable e ingreso gravable.

Como hemos visto con antelación, al citar algunas definiciones de la participación de utilidades, los tratadistas sustituyen la palabra utilidad por la de beneficio y esto como consecuencia de usarlas como sinónimos al igual que lo hacen la Ley Federal del Trabajo, la Constitución, la segunda y tercera resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, con los términos renta gravable e ingreso gravable.

Alfonso Alvares Frascione nos dice: "En términos generales, por utilidad debe entenderse todo aquello que percibamos y aumenta nuestro patrimonio, percepción obtenida mediante el esfuerzo nuestro, traducido en trabajo".
(17)

17.- Alfonso Alvares Frascione, La Participación de Utilidades, Editorial Porrúa S. A., 2ª edición, México 1973, p. 22.

En términos legales Roberto Muñoz Román nos da siguiente definición: "Renta gravable es la base que se toma en consideración para el pago del impuesto sobre la renta de las empresas y de las personas físicas".⁽²⁰⁾

Respecto a la renta gravable, Benifacio Padilla González nos dice: "...En forma simple, pero cierta doctrinalmente, es el ingreso bruto menos las deducciones permitidas por la ley".⁽²¹⁾

1.4 Naturaleza de la participación de utilidades.

Al respecto existen varias teorías que tratan de explicar la naturaleza de la participación de utilidades, siendo las siguientes.

Dentro de la tesis liberalista encontramos diferentes criterios: el que considera a la participación de utilidades como la totalidad del salario, ya que el trabajador es

20.- Roberto Muñoz Román, *Op. cit.*, p. 194.

21.- Citado por, Escuela Libre de Derecho, *Revista de Investigaciones Académicas*, Tomo II, Número 8, Año 8, México 1984, p. 871.

retribuido con su participación en los beneficios de la empresa, situación que no aceptamos, porque en caso de pérdidas los perjudicados serían los trabajadores si no recibir nada, teniendo como consecuencia la violación al principio que dice, "nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"; otros consideran que la participación es una parte o una porción del salario, ya que, el salario se compone por una parte fija y por otra que no lo es, siendo la segunda de ellas óndicó única a la participación, tampoco es aceptable esta opinión, pues, a pesar de que el salario estuviera compuesto por varias partes, el salario siempre ha de ser constante, además de ser la justa retribución de los servicios prestados por el trabajador y éste no tiene que depender de la existencia de las utilidades; por otra parte hay quienes la consideran como una forma de integrar el salario, idea que no aprobamos, porque la participación en las utilidades no depende de la voluntad del patrón, es una obligación a cargo del patrón por mandamiento de la ley; también otros afirman que es un complemento del salario, es decir, es un suplemento o accesorio del salario, pero sabe decir, que todo complemento del salario tiene las mismas características del salario que son la fijez y la seguridad, las cuales no tiene ni podrá tener la participación en los beneficios de las empresas; otros afirman que la participación en las utilidades es un método especial de remuneración, pretendiendo sustituir al salario. En esta afirmación se le puede aplicar principalmente la primera observación realizada, porque el trabajador deberá permitir por

su prestación de servicios una justa retribución y no la inseguridad que representa esta institución.

Dentro de las tesis que pretenden ser eclecticas tenemos a: la que considera a la participación de utilidades con naturaleza dual, ya que, con el trabajador como uno de los propietarios, estando frente a una copropiedad o sociedad, mientras que si se recibe por concepto de remuneración tendremos una retribución laboral, situación reprochable porque si el trabajador se le consideró como propietario o socio le afectarían las pérdidas y por otra parte el trabajador siempre será trabajador y cualquier pago efectuado con motivo de su prestación de servicios, estará regulado por la ley Federal del Trabajo, es decir, siempre será una remuneración laboral; otros consideran al trabajador, accionista y copropietario, porque la participación es impuesta por la ley y cuando es convenida será una modalidad de remuneración eventual libremente pactado, esta idea es irrelevante, ya que, la naturaleza de la participación en las utilidades no depende del acuerdo de voluntades o si es impuesta por la ley, porque estas situaciones se determinan su naturaleza.

Dentro de la tesis socio-económica, argumentada por los civilistas, dice que la participación en las utilidades es como un contrato de sociedad, porque el trabajador se coloca como socio industrial o el que tiene acciones en la empresa, pero es inaplicable que el trabajador pueda trabajar sin ingreso

son, cuando resulten pérdidas y por otra parte tratán de explicar su tesis con dos figuras jurídicas diferentes de la regulación laboral en la que se encuentra el trabajador, ya que, la sociedad está regulada por un ordenamiento distinto de la materia laboral, razones suficientes para no caer en este error civilista.

En conclusión al determinar la naturaleza de la participación en las utilidades no depende del acuerdo de voluntades o si es impuesta por la ley, tampoco del hecho de considerar al trabajador como propietario o socio, ni mucho menos de como se aprecie su pago, ya que, el trabajador siempre lo será, estando sometido a un ordenamiento laboral que pretende su protección ante una clase patronal; por lo que consideramos que la participación en las utilidades de las empresas, es un derecho de los trabajadores consagrado por la Constitución y por las leyes laborales, cuya finalidad es hacer justicia aplicando la equidad, al hacer partícipe de los beneficios de la empresa al trabajador, por el simple hecho de que él contribuye con su prestación de servicios.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO

2.1 Origen.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es un derecho que no surge en un sólo hecho o en un momento determinado, sino que es consecuencia de hechos que se van dando paulatinamente hasta volverse una realidad, de ahí es que mencionaremos los sucesos importantes, para que este derecho fuere consagrado en beneficio de la clase trabajadora.

La participación de los trabajadores en los benef

ficios de las empresas, surge para la vida internacional en forma unilateral y voluntaria cuando en 1794, por primera vez en los Estados Unidos de Norteamérica Albert Gallatin implanta un reparto de utilidades de manera empírica con sus trabajadores; posteriormente en 1842 se dio en Francia, teniendo mayor relevancia a tal grado que los tratadistas lo señalan como el primer antecedente, llamando a Edme Jean Leclair "el padre de la participación en los beneficios", al repartir con sus trabajadores la mitad de sus ganancias. (22)

En México tenemos dos hechos que son los antecedentes de la participación en las utilidades, siendo los siguientes:

La aparcería, ya que en virtud de ella el dueño de la tierra y el que la trabajaba, se dividían las utilidades. Este hecho casi no es mencionado por la doctrina.

El segundo hecho, lo es el partido, cuando las ordenanzas de minería de 1776 otorgaban el cincuenta por ciento del material extraído de las minas, a los obreros, una vez que se descontara el que se había señalado como tareas. Esta figura jurídica tuvo vigencia hasta 1783, cuando el Rey de España dictó las Ordenanzas de Aranjuez, por medio de las cuales se

22.- Cfr. Alberto Sánchez Ruiz, op. cit., p. 418.

aumento al salario de los mineros y se suprimió el partido.

2.2 En la Constitución.

Es en el Congreso Constituyente de 1856-1857, cuando parecía aflorar el derecho a participar en las utilidades, al continuarse el 7 de julio de 1856 el debate en lo general sobre el proyecto de Constitución, cuando don Ignacio Ramírez paga por el reparto de utilidades al decir:

"...El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de pesones y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la oficina soberana del trabajo... así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es

vejer y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales, encontrareis el verdadero secreto de que vuestro sistema municipal es una quimera".⁽¹³⁾

Sin embargo estas ideas expuestas no tuvieron eco en el seno del Congreso Constituyente de 1856-1857, sino que es hasta la Constitución de 1917, en donde se plasma el derecho a la participación en las utilidades, pero antes de llegar ahí, mencionaremos tres hechos que se sucedieron con anterioridad.

Durante el periodo comprendido de 1903 a 1913 se llevaron a cabo cinco Congresos Católicos, siendo el último de ellos el más importante, ya que, se celebró en Zamora en el año de 1913 y que se llamó la Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Obreros, al establecer en uno de sus puntos del capítulo denominado "Nuestras Principales Reivindicaciones": "Facultad de participar en lo posible, de 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".⁽¹⁴⁾

13.- Francisco Irujo, Historia del Congreso Constituyente Constituyente 1856-1857, El Colegio de México, 1ª edición, México 1958, pp. 376 y 437

14.- Cfr. Juan Rodríguez Arellano, Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Editorial Jus, México 1952, pp. 46 y 47.

A fines del año 1914, apareció publicado un pequeño folleto del señor Antonio Szabla intitulado, "Problema Agrario y Emancipación del Peón y Proletarios Mexicanos", el cual proponía una reemplazación del artículo 5° de la Constitución de 1857, estableciendo un porcentaje del 50%, como reparto de utilidades, debiéndose dividir de acuerdo a sus sueldos o salarios y al número de días que haya prestado sus servicios el trabajador. Este antecedente es importante por ser el primer intento de reemplazación para llevar a cabo un reparto de utilidades.

El 17 de octubre de 1916, se publicó el decreto número 38, emitido por el Gobernador del Estado de Coahuila, Lic. Gustavo Espinosa Mirales, que en su capítulo sexto estatuye la participación en las utilidades en favor de los obreros.

Es así como llegamos al Congreso Constituyente de 1916-1917, en donde se vuelve a insistir porque se consagre en la constitución el derecho a participar en las utilidades y esta vez lo hace el Diputado Carlos L. Graedón, el 27 de diciembre de 1916, cuando al continuarse con la discusión del artículo 5°, manifiesta:

"...En síntesis, estimamos que la justa retribución será aquella que se base en los beneficios que obtenga el capitalista. Soy partidario de que al trabajador por precepto constitu-

cional, es le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo emplea. La participación en los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tacito, en virtud del cual, el patrono da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios, (25) sin darle participación en las pérdidas...".

Después de estarse discutiendo este artículo, se decide por unanimidad de los señores diputados, en crearse un artículo aparte en donde consten todos los derechos del trabajador, surgiendo así el artículo 13), el cual establece a la participación de utilidades en sus fracciones VI y XI, al decir:

VI.- "El salario mínimo que deberá disfrutarse el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y 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

25.- Sesión de Debates del Congreso Constituyente 1914-1917, Tomo I, México 1968, p. 1817.

como indica la fracción IX".

IX.- "La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado".

Sin embargo este derecho planeado en la Constitución fué letra muerta por muchos años, pues, urdó necesario una reglamentación detallada para que se pudiera llevar a la práctica.

Es hasta después de las reformas publicadas en el Diario Oficial, del 21 de noviembre de 1962, que empieza a tener vigencia la participación de utilidades, ya que, la fracción VI, sólo se ocupa del salario mínimo y la fracción IX, de la participación de utilidades, y que en la actualidad continúan sin modificación alguna.

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

a) Una comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos

nes y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores:

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

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

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un término determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

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

ajustándose al procedimiento que determine la ley.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas*.

3.3 En las Legislaciones Estatales, Proyectos y Congresos antes de las reformas constitucionales y a la Ley Federal del Trabajo.

El párrafo primero, del artículo 123 de la Constitución de 1917, otorgó facultades al Congreso de la Unión, como a las legislaturas estatales para expedir leyes sobre trabajo.

El Congreso de la Unión no expidió una ley de trabajo para el Distrito y Territorios Federales, pero la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en 1919 presentó un proyecto de Ley de trabajo que sólo fue aprobado por la Cámara de Diputados, el cual repetía el texto de las fracciones VI y IX, del artículo 133 de la Constitución de 1917, además fijaba un porcentaje que oscilaba entre un 10% y el 30% para los trabajadores. Posteriormente en el año de 1935 fue presentado otro proyecto, que esta vez llegó a la Cámara de Senadores, sugieren-

de modificaciones, pero no se aprobó, este intento confundió a la participación de utilidades con el sobresueldo, al fijar en 10% de los salarios percibidos por los trabajadores, como utilidad repartible, además también la confundió con la Institución del Seguro Social, al decir que su pago se debería hacer con vales especiales emitidos por el Gobierno Federal, constituyendo un fondo administrado por el gobierno, para prevenir los casos de incapacidad, decrepitud o muerte de los beneficiarios de este reparto, y otorgaba el derecho de los trabajadores para ser representados por una persona para que investigara la administración de las empresas para los fines del reparto.

Por lo que hace a las Legislaturas Estatales, hay algunas leyes de trabajo que tuvieron una reglamentación incipiente, al tratar al reparto de utilidades en forma elemental, como son: la de Tlaxcala de 1927, que sólo transcribió textualmente las fracciones VI y IX del artículo 133 Constitucional; la de Tabasco de 1928, estableció que el reparto debería hacerse por comisiones municipales tripartitas, siendo obligación del patrón depositar el 5% de utilidades en la Tesorería General del Estado, para remediar en algo la situación económica de los obreros más necesitados; el Código de Trabajo, de Yucatán de 1918, reprodujo las fracciones VI y IX del artículo 133 Constitucional, pero al ser sustituido por el de 1928, se estableció como obligación del patrón la de pagar la parte proporcional correspondiente al tiempo de servicios prestados por el trabajador, cuando fuese despedido por causa

justificadas: las de Sonora de 1919, de Sinaloa de 1920, de Queretaro de 1922, de Michoacan de 1921, y de Yucalit de 1928, asimiladas a la participaci3n de utilidades con la gratificaci3n, al establecer que por concepto de participaci3n en las utilidades serfa una gratificaci3n de un mes; la Ley de Trabajo de Puebla de 1921, dispuso que por concepto de participaci3n de utilidades se tomarfa en cuenta el importe del salario del trabajador sin que fuere menor al 38% del mismo anual, sin embargo este derecho servirfa para instituciones de previsi3n social que fueren creadas.

Los Estados que tenfan leyes mas elaboradas, estas: la de Colima de 1925 y la de Jalisco de 1923, que eran muy semejantes, establecieron como porcentaje el 14 del producto en especie de los cultivos anuales, tratandose de negocios agrfcolas y el mismo porcentaje serfa aplicado para los productos elaborados en caso de cultivos agrfcolas industriales como la caña de azucar, y otorgaba la facultad para hacer efectivo este derecho a la Comisi3n del Salario Mfimo con jurisdicci3n municipal y dependiente de la Junta Central de Conciliaci3n y Arbitraje; la de Oaxaca de 1926, estableci3 que la participaci3n no podrf ser menor del 14, ni mayor al 10% del sueldo del empleado comercial, pero para aquellos que prestaban funciones meramente mecánicas les otorgaba un sobresueldo de un mes y al trabajador campesino una gratificaci3n de un mes y medio al terminar la cosecha, tambien dispuso que era facultad de los trabajadores investigar la administraci3n de las empresas para

los fines de la participación y cuando el patrón se opusiera, debería pagar un 5% de los sueldos devengados; la del Estado de Coahuila de 1928, a esta ley se incorporó el decreto emitido por el Gobernador Lic. Gustavo Espinosa Mirales del 27 de octubre de 1918, estableciendo que los obreros no participarían de las pérdidas, el pago sería anual, los beneficios de un año no podrían ser objeto de compensación con las pérdidas de los años anteriores, era facultad de las comisiones especiales fijar el tipo de participación en las utilidades siguiendo el criterio de separación de las industrias existentes en el municipio y a la categoría de los trabajadores; la de Chihuahua de 1921, de Campeche de 1924 y la de Tamaulipas, dispusieron que el porcentaje sería fijado en el contrato de trabajo o en su defecto el que fijara la comisión respectiva, pero no debería ser menor del 5% ni mayor al 10% del salario del trabajador; y la de Aguascalientes de 1928 estableció diversos criterios para fijar el porcentaje como son el salario mismo, el interés del capital del negocio, la mayor o menor conveniencia de que la industria prospere, las ventajas que aparte del salario reciben los obreros y las utilidades totales obtenidas.

Otros Estados tuvieron leyes específicas como: Guanajuato que promulgó dos leyes, la Ley del Trabajo Agrícola que dispuso, los peones percibirían el 1% sobre el producto bruto en especie por concepto de utilidades, otorgándose el derecho a los trabajadores para ser representados al momento de ser revisada la participación por el patrón y por el represen-

tante del Municipio, en tanto, que la Ley del Trabajo Minero, estableció que habría participación de utilidades siempre que la tonelada de mineral aprovechable alcanzare un valor superior de \$13.00 siendo el porcentaje a repartir entre el 3% y el 7% para la plata y el 0.25% para el oro; y el Estado de Veracruz expidió su ley sobre la participación de utilidades, conocida como "Ley de Tejada", estableciendo que la fijación del porcentaje se podría hacer por el acuerdo de los patronos y de los trabajadores, sino se haría mediante un procedimiento legal, por medio del cual los patronos presentarían a la Comisión un balance detallado de sus operaciones para que esta pudiera determinar las utilidades y el porcentaje a fijar no sería inferior al 10% sobre el total de las utilidades líquidas, debiendo se hacer su pago en acciones de la compañía atribuidas al sindicato.

"Lo anterior fué sintomático del problema existente en dicha época de no poder precisar en realidad la utilidad de la empresa, y por otro lado dada la concepción que existía en aquellos momentos por parte de los patronos e incluso por algunos trabajadores, que la concebían con el criterio del siglo pasado, como propiedad exclusiva del dueño del capital y que los beneficios representaban la recompensa de la aventura, del riesgo y del ingreso que había utilizado para obtenerlos; quizás por esas dos razones principalmente, dada la falta de personal técnico capacitado en las comisiones especiales que en cada Estado debería fijar el porcentaje de participación que

correspondía a los trabajadores, no fué posible que el precepto constitucional cobrará vigencia en toda la República...". (26)

Como hemos visto fué mala su reglamentación de las legislaturas locales, ya que, los faltaba el personal técnico, además de que no hallaron un criterio uniforme ni adecuado para fijar el porcentaje de la participación, haciéndose necesaria una reglamentación. Inquietudes que se manifestarán en los Congresos siguientes.

En el primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, verificado en el año de 1934, organizado por el jefe del Departamento del Trabajo Ing. Juan D. Rojoreques, se presentó la destacada ponencia del Lic. Emilio Portes Gil, en la que se reconoció la impracticabilidad de pagar utilidades, por ser difícil de confiar una situación tan delicada al conocimiento y resolución de una Junta Central o de los Municipios, cuyos miembros generalmente son hombres imprevistos en cuestiones económicas también señaló como problema la falta de precisión de un índice regulador del que deberá partirse para fijar el porcentaje de utilidades, proponiendo que la base fuera la manifestación que las empresas hacen a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por concepto del impuesto especial sobre utili-

26.- Segundo Congreso Mexicano para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Secretaría de Gobernación, tomo II, México 1935, pp. 127 a 128.

dados, interviniendo el Estado Mexicano por conducto de los organos de trabajo para verificar con exactitud las utilidades y fijar la participaci3n de utilidades para los obreros o en su defecto serfa la formaci3n de comisiones mixtas dentro de las empresas para obtener el mismo fin.

En el segundo Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsi3n Social que tuvo lugar en el mes de julio de 1949, organizado por el Secretario del Trabajo y Previsi3n Social, Lic. Manuel Samfrez Vasquez, diversas organizaciones obreras presentaron interesantes peticiones.

La Confederaci3n Nacional de Electricistas de la Rep3blica Mexicana, asf como la Alianza de Uniones de Sindicatos de Artes Graficas, demandaron una urgente reglamentaci3n.

La Confederaci3n Nacional de Trabajadores, propone una reglamentaci3n, en la cual fija el 50% como porcentaje de la participaci3n en las utilidades y que no deberfa de ser menor al 20% del salario devengado por el trabajador, durante el tiempo que trabaj3 en un a3o o en cada a3o.

La Delegaci3n del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalurgicos y Similares de la Rep3blica, decfan que en tanto se reglamentaran los preceptos constitucionales, los patronos deberfan pagar a sus trabajadores por concepto de utilidades el importe de un mes de salarios.

La Confederación de Obreros y Campesinos de México, presentó un proyecto de ley en el que se establece que es obligación de las empresas participar en sus utilidades a los obreros, ya sean, agrícolas, comerciales, fabriles o mineras establecidas en el país; el porcentaje sería fijado por comisiones especiales, el cual no debería ser menor al 10%; estas comisiones funcionarían en cada municipio, integrándose por un representante de cada empresa, por uno de los trabajadores de cada industria y con el jefe de la oficina federal de Hacienda de la demarcación fiscal que corresponda; el cálculo del porcentaje sería anual sobre las manifestaciones hechas por el empresario a las oficinas federales de Hacienda, para el pago del impuesto sobre la renta; el representante de los trabajadores tendrá derecho para hacer todas las observaciones que juzgue convenientes, etcétera.

2.4 En la Ley Federal del Trabajo.

Reformada la Constitución en 1929 a fin de federalizar la legislación reglamentaria del artículo 123, se promulgó la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, sin embargo este ordenamiento no reclamó la participación en las utilidades de los trabajadores, fue totalmente omiso al respecto, dejando con ello supletorio el precepto constitucional.

El derecho a participar en las utilidades, consagrado en la Constitución de 1917, continuaba hasta ahora siendo letra muerta, porque la norma faltando su reglamentación, situación que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostenía ya que, emitió las ejecutorias siguientes:

"PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES.- No puede exigirse, en tanto que no está reglamentada la disposición constitucional que la establece"⁽¹²⁷⁾.

"PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES.- No puede exigirse, por no existir todavía su regulación, ya que aún no se encuentra reglamentada la fracción VI, del artículo 123 Constitucional"⁽¹²⁸⁾.

Como consecuencia de las reformas realizadas al artículo 123, en sus fracciones VI y IX, publicadas el 21 de noviembre de 1962, se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo a fin de reglamentar entre otras cosas a la participación de utilidades, estas reformas se publicaron el 31 de diciembre del mismo año, a partir de ahí cobra vigencia este derecho.

17.- *Sentencia Judicial, Quinta Época, Tomo LXVIII, p. 3004.*

18.- *Sentencia Judicial, Quinta Época, Tomo LXVI, p. 2855.*

2.5 Primera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Con las reformas realizadas a la Constitución en el año de 1962, se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, con la facultad de fijar el porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores, previa investigación y estudios que permitan conocer las condiciones generales de la economía nacional, y tome en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

Esta comisión se integró de acuerdo a la ley, empezando a funcionar el 1° de marzo de 1963 y concluyendo sus labores el 12 de diciembre de ese año, emitiendo su resolución, que fue publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre del mismo año.

Esta resolución fue muy criticada, ya que, fijó como porcentaje correspondiente a los trabajadores en las utilidades un 20%, sin embargo estableció un sistema de deducciones que daba por resultado un 7%, todo para lo exponer que su propósito no fue el de seguir consequrando y defraudando los derechos mínimos del trabajador, sino defender al capital-patrón frente

a las exigencias de los trabajadores, razones por las cuales Mario de la Cueva opina:

"La resolución del 12 de diciembre de 1963 es la más grave violación constitucional jamás cometida por un órgano estatal del trabajo, llevada a cabo por una incompresible uniformidad de los representantes del gobierno y de los empresarios y por lo que debe llamarse una traición del movimiento obrero".⁽²⁴⁾

Posteriormente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con apoyo en la fracción I, del artículo 587, de la Ley Federal del Trabajo, emitió el 13 de julio de 1973, una convocatoria para revisar la primera resolución, en virtud de que la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley Federal del Trabajo que constituyeron la base legal de la misma, fueron derogadas y substituidas por los ordenamientos jurídicos respectivos, por lo que la resolución ya no se ajustaba a las disposiciones legales de aquel tiempo y además porque los estudios, investigaciones y consultas realizadas por la Secretaría demostraron la necesidad de proceder a su revisión.

Una vez instalada la Comisión y después de haber

24. - Mario de la Cueva, *Op. cit.*, pp. 136 y 137.

realizado las investigaciones y estudios necesarios, emite una segunda resolución, que soluciona algunos errores cometidos por la primera y señalando como porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas un 14, aplicable sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción.

Esta segunda resolución nos parece un tanto injusta, ya que, hubo que esperar diez años para que el porcentaje de la participación en las utilidades, fuera superado por el 14, indicando con ello que la autoridad sigue actuando con miedo y protegiendo intereses ajenos a los trabajadores. Esta segunda resolución se emitió el 11 de octubre de 1934.

El 23 de febrero de 1935, se procedió a emitir la tercera resolución, porque en el año de 1931, se expide una nueva Ley del Impuesto sobre la Renta; Esta resolución fue emitida diez años después de la segunda para que la superara en un 21 del porcentaje de las utilidades para los trabajadores, ya que, esta resolución que actualmente se encuentra en vigor, fija un porcentaje del 19%. Si así va continuar la autoridad encargada de fijar el porcentaje, nunca se hará un verdadero reparto de utilidades.

CAPITULO TERCERO

AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA PARTICIPACION DE UTILIDADES

3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Antes de conocer la forma en que interviene esta Secretaría, es necesario y oportuno señalar sus antecedentes.

En 1911 se crea el Departamento del Trabajo, subordinado jerárquicamente a la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, el cual tenía las siguientes facultades: reunir, ordenar y publicar datos e informes relacionados con el trabajo en toda la República; servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los intere-

ados lo soliciten; procurar facilidades en el transporte de los obreros a donde fueren contratados; procurar el arreglo equitativo en los conflictos entre empresarios y trabajadores, además serviría de árbitro en sus diferencias siempre que así lo soliciten los interesados. Después en 1914 desaparece la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, surgiendo la Secretaría de Industria y Comercio, por lo que el Departamento del Trabajo se adscribe a esta dependencia, pero ahora le correspondiera conocer de las siguientes materias: Trabajo comercial, trabajo minero, trabajo industrial o fabril de la estadística general, de Instituciones y Congresos relativos al mejoramiento de las condiciones de los obreros. Sin embargo esta subordinación jerárquica duro muy poco tiempo, ya que, en 1915 el Departamento del Trabajo pasa a depender de la Secretaría de Gobernación. Posteriormente en el año de 1917 la Secretaría de Industria y Comercio, así como el Departamento del Trabajo se transforman en la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, correspondiéndole despachar: los asuntos relacionados con las industrias en general, con las cámaras y asociaciones industriales, con las compañías de seguros, propaganda, enseñanza comercial e industrial, huelgas y estadísticas industriales, así como vigilar la aplicación y observancia de las normas laborales. Pero en 1932 el trabajo quedó separado de la Secretaría de Industria y Comercio, volviéndose a crear el Departamento del Trabajo, ahora como un órgano autónomo centralizado del Gobierno Federal, es decir, subordinado al titular del Poder Ejecutivo, con las siguientes atribuciones: estudiar y elaborar inicia-

tivas de ley, aplicar las leyes federales del trabajo y sus reglamentos, conciliar y prevenir conflictos entre el capital y el trabajo e intergremiales, promover congresos y reuniones nacionales e internacionales en materia laboral, crear comisiones mixtas u otros organos preventivos o conciliadores de conflictos, justas y tribunales de conciliación y arbitraje de jurisdicción federal, procuraduría federal de la defensa del trabajo, investigaciones e informes sociales, previsión social e higiene industrial, bolsas de trabajo, estudio y proposición de medidas tendientes a resolver el problema del desempleo. Es hasta 1946, que como consecuencia de las reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, publicadas ese mismo año, el Departamento del Trabajo se convierte en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con atribuciones que esta ley señaló. publicándose en 1941, el primer reglamento interior de esta Secretaría. (38)

Como hemos visto esta dependencia desde sus inicios prosue la protección del trabajador frente a un adversario tan poderoso como lo es el capital-patrón.

El 29 de diciembre de 1976, se expide la Ley Organica de la Administración Pública, la cual abrogó la Ley de

38.- Cfr., Juan Guzmán Guerrero, Las Injusticias del Trabajo y su Pequeña
Ala Ministros, Colección Para Todos, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981, pp. 75 a 84.

Secretarías y Departamentos de Estado de 1938 y reformó las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que se emite un nuevo reglamento interior de esta Secretaría el 14 de agosto de 1985.

Una vez que ya hemos terminado en forma general la historia de la autoridad objeto de nuestro estudio, procedemos a señalar las facultades relacionadas con la participación de utilidades.

La fracción I, del artículo 523, de la Ley Federal del Trabajo establece: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". Por otra parte el artículo 524 del mismo ordenamiento señala: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que le asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo".

La Ley Orgánica de la Administración Pública le asigna facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el artículo 48, pero las que nos interesan son las contenidas en las fracciones I y XIX que rezan: "I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas, contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; XIX. las demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos".

Las anteriores atribuciones son confirmadas por el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al establecer en su artículo 1º: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo las funciones y el despacho de los asuntos que expresamente le encomiendan la Ley Federal del Trabajo y otras leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y ordenes del Presidente de la República".

El párrafo primero, del artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal dispone: "Al frente de cada Secretaría habrá un Secretario de Estado, quien para el despacho de los asuntos de su competencia, se auxiliara por los subsecretarios, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de departamento, oficina, sección y mesa, y por los demás funcionarios que establezca el reglamento interior respectivo y otras disposiciones legales". Así mismo el párrafo primero, del artículo 15 de este ordenamiento dice: "Corresponde originalmente a los titulares de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos el trámite y resolución de los asuntos de su competencia, pero para mejor organización del trabajo podrán delegar en los funcionarios a que se refieren los artículos 14 y 15, cualquiera de sus facultades, excepto aquellas que por disposición de ley o del reglamento interior respectivo, deban ser ejercidas precisamente por dichos titulares...".

Lo anterior también se encuentra previsto en el artículo 4°, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al decir: "Corresponde originalmente al Secretario el trámite y la resolución de los asuntos de la competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la representación legal de la misma. El Secretario, para la mejor distribución y desarrollo del trabajo, podrá delegar facultades en funcionarios subalternos, sin perjuicio de su ejercicio directo...".

Las disposiciones anteriormente transcritas, referentes a que el Secretario podrá delegar funciones a sus subalternos, fuerón necesarias al señalarlas, ya que, el Reglamento Interior de esta Secretaría asigna facultades a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y a la Dirección General de Inspección Federal, con arreglo a estas disposiciones; y así la fracción XIV, del artículo 14 y las fracciones I y VII del artículo 22, del Reglamento Interior disponen:

Artículo 14. "Corresponde a la Dirección General de Asuntos Jurídicos: XIV. Preparar las convenciones para la elección de representantes obreros y patronales ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas... así como llevar a cabo los demás actos que se requieran y que de dichas convenciones se deriven".

Artículo 23. "Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones; y VII. Certificar por medio de los Inspectores Federales de Trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad".

Como otras atribuciones están las señaladas por la Ley Federal del Trabajo, que son: designar a dos asesores para el consejo de representantes y designar a los representantes de los trabajadores y de los patronos cuando estos no lo hagan, para que integren el consejo de representantes de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (artículo 579); nombrar al director de la dirección técnica de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, así como nombrar a los asesores técnicos de esta dirección (artículo 582); expedir la convocatoria para que la Comisión se reúna a efecto de revisar el porcentaje (artículo 583); y exigir a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades, en razón al monto del capital (artículo 136).

De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, también es facultad de esta Secretaría, la designación de los funcionarios de esta dependencia gubernamental para que formen parte e integren la Comisión Intersecretarial.

En resumen podemos decir que la intervención por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la participación de utilidades se manifiesta de la siguiente manera:

- a) Vigilar la observancia y aplicación de las normas relativas a la participación en la utilidades;
- b) Preparar las Convenciones para la elección de representantes obreros y patronales ante la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades en las Empresas;
- c) Llevar a cabo los demás actos que se requieran y que de dichas convenciones se deriven;
- d) Certificar los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en los Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que registren esa formalidad;
- e) Dentro de la Comisión Nacional para la Parti-

participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas, designará a los asesores del consejo de representantes, así como a los representantes de los obreros y de los patrones cuando estos no lo hagan para que formen el consejo de representantes y nombrar al director como a los asesores de la Dirección Técnica;

f) Expedir la convocatoria para que la Comisión se reúna con el fin de revisar el porcentaje que ha de corresponder a los trabajadores por concepto de reparto de utilidades;

g) Exceptuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades en razón al monto del capital; y

h) Designar a los funcionarios que junto con los de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, integran la Comisión Intersecretarial.

1.2 Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el año de 1963, tanto la Constitución Federal como la Ley Federal del Trabajo le otorgaron el carácter de autoridad laboral.

El 14 de febrero de 1975, el Licenciado José López Fortillo Secretario de Hacienda y Crédito Público, emite un acuerdo que se publica en el Diario Oficial, el 21 del mismo mes y año, por medio del cual se crea la Subdirección de Participación de Utilidades, subordinada a la Dirección General del Impuesto sobre la Renta.

Es de hacerse notar que en la actualidad, ya no existe la Dirección General del Impuesto sobre la Renta, ahora la Subdirección de Participación de Utilidades depende de la Dirección de Recursos de Revocación, la cual esta subordinada a la Dirección General Técnica de Ingresos, ésta a su vez de la Subsecretaría de Ingresos, misma que lo esta del Secretario de Hacienda y Crédito Público.

El Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, establece en su artículo 1º: "La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le encomienda la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y otras leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República".

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en la fracción XVI, del artículo 11: "A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público corresponde el despacho de los siguientes asuntos: los demás que le atribuyan expre-

samente las leyes y reglamentos".

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el inciso a), de la fracción IX, apartado "A", del artículo 121, señala como autoridad competente para conocer respecto de las objeciones que presentan los trabajadores en materia de participación de utilidades, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 521 a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como una de las autoridades a las que se le encomienda la aplicación de las normas de trabajo; y el artículo 526, especifica la competencia de esta Secretaría reñitiéndose a lo establecido en el Título tercero, capítulo VIII, en el cual se menciona como facultad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, conocer de las objeciones que presentan los trabajadores a la declaración del impuesto sobre la renta de las empresas, para efectos de la participación de utilidades.

Lo anterior también se encuentra contemplado en el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, en su artículo 1º señala a esta Secretaría como la autoridad competente para conocer de las objeciones de los trabajadores, en materia de participación de utilidades; para su resolución el artículo 2º, le obliga a realizar los estudios e investigaciones necesarias, las que no podrán exce-

der de esta misma, según el artículo 20; y el artículo 24, menciona como otra facultad de ésta dependencia, la vigilancia y comprobación del ingreso gravable.

De acuerdo con los artículos 14 y 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le corresponde conocer de los asuntos de su competencia, pero puede delegar sus facultades a sus funcionarios subalternos para una mejor organización del trabajo; así el artículo 75, en su fracción III, dispone: "Compete a la Dirección de Recursos de Reversión: III. Establecer y resolver las objeciones que se formulan respecto de la participación de los trabajadores en la utilidad de las empresas, determinadas por las mismas". y el último párrafo de este artículo dice: "La Dirección de Recursos de Reversión estará a cargo de un Director, auxiliado por los Subdirectores de Recursos "A"; de Recursos "B"; de Recursos "C"; de Participación de Utilidades; y por los jefes y subjefes de los Departamentos de Recursos "A", "B", "C" y "D", y de Participación de utilidades y por el personal que sea necesario".

En síntesis, la competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público queda plenamente determinada, ya que sólo tendrá un carácter de autoridad laboral al conocer y resolver las objeciones realizadas por los trabajadores, respecto de la declaración anual presentada por las empresas ante esta autoridad y para efectos de la participación de utilidades.

3.3 Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se instituyó la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como un órgano representativo y tutelar de los trabajadores ante todas las autoridades del país, facultado para llevar a cabo las acciones que se requirieran a fin de evitar las infracciones que puedan cometerse a las normas laborales.

(11)

La reglamentación interna de esta institución se estableció a partir del Decreto Presidencial del 29 de agosto de 1933; posteriormente el Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial, el 9 de abril de 1941, asigna a esta Procuraduría el nivel de Departamento Técnico-Administrativo, dependiente directo del Secretario del ramo; después el Reglamento Interno de la Secretaría publicado el 9 de abril de 1957, lo asigna el mismo nivel pero subordinado al Director del Trabajo; y es hasta 1975 que por decreto Presidencial publicado el 3 de junio, la Procuraduría se constituye en un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, otorgándole autonomía administrativa y rango suficiente para vigorizar su acción repre-

contativa y tutelar de los trabajadores ante las autoridades
 (32)
 del país.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 17 señala: "Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables".

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establece en el artículo 14, lo siguiente: "Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de la competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta contará con los órganos administrativos desconcentrados necesarios que le estarán jerárquicamente subordinados, con atribuciones específicas para resolver la materia y el ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con los instrumentos jurídicos que los crean". Además el artículo 11, en su fracción I, dispone: "Compuer a los

11.- Cfr., Introducción a la Administración Pública del Trabajo, Segunda parte, *SENE de trabajadores*, Colección Fono Informativa, editada por STPS, México, Secretaría Popular de los Trabajadores, 1981, pp. 27 y 28.

Órganos administrativos desconcentrados: el ejercicio de aquellas facultades que los ordenamientos jurídicos que los crean de manera específica les confieran, así como en lo que corresponda, las otorguen otras disposiciones legales".

La Ley Federal del Trabajo establece en los artículos 513, 516 y 516 lo siguiente:

Artículo 513. "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: IV. A La Procuraduría de la Defensa del Trabajo".

Artículo 516. "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas".

Artículo 516. "Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo".

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, establece en su artículo 1º: "La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo descentralizado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tendrá, en el ámbito de sus facultades, las siguientes funciones: I. Representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionan con la aplicación de normas de trabajo o se derivan de las mismas relaciones; II. Provenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales, para este efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores; III. denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o cuestiones correspondientes a subsanar dicha omisión; ... y VI. Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia".

El Reglamento de la Procuraduría de la Defensa

del Trabajo del Distrito Federal, establece en su artículo 1º: "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, tiene las siguientes funciones: I. Intervenir en el ámbito de su jurisdicción y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo," en las diferencias o conflictos que se suscitan entre los trabajadores y patronos o entre éstos y los sindicatos respectivos y en los casos análogos en que se lesionen intereses de trabajadores propendiendo a las partes interesadas soluciones amistosas, haciendo constar los resultados en actas autorizadas; II. Representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten y sea procedente, en las cuestiones y controversias que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo".

Anteriormente señalamos las facultades, tanto, de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como de la Procuraduría del Trabajo del Distrito Federal, sin embargo diremos para no confundirnos, que estas autoridades del trabajo tienen competencias distintas, ya que, las autoridades federales, en este caso la Procuraduría Federal, está encargada de conocer de las materias señaladas por el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, que es una reproducción textual de la fracción XXXI, apartado "A", del artículo 123 Constitucional; mientras que las autoridades locales o estatales, como lo es la Procuraduría del Distrito Federal, son competentes para conocer de los asuntos que no estén expresamente concedidos a las autoridades federales, de acuerdo a lo dispuesto por el

artículo 124 Constitucional.

Volviendo a nuestro tema, el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, nos especifica claramente la forma en que interviene la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al establecer en su artículo 26: "El sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato ley en la empresa o, en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrá hacerse representar y asesorar por las autoridades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Federales o Locales, según corresponda, ya sea: I. En la revisión de la declaración del impuesto sobre la renta que presenta la empresa; II. Para subsanar las deficiencias que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, respecto del escrito de objeciones, a que se refiere el artículo 18".

En resumen, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como función primordial la de representar y asesorar a los trabajadores y en materia de participación de utilidades, podrá denunciar en la vía administrativa la falta o retención del pago correspondiente al reparto de utilidades, así como, representar al sindicato correspondiente y asesorarlo para proceder a la revisión de la declaración anual que presentan las empresas y para subsanar las deficiencias que hubiere en el escrito de objeciones a la declaración de la empresa.

3.4 Inspección Federal del Trabajo.

El primer país que estableció la inspección del trabajo practicada por el Estado y con carácter coercitivo, fue Inglaterra en el año de 1833. En México el primer antecedente son las disposiciones de las leyes de indias expedidas durante la Colonia, en las cuales ya se establecía la obligación de vigilar las condiciones de seguridad en las minas; en 1845 la Ley sobre Trabajadores y la Ley sobre Policía General del Imperio, promulgadas por Maximiliano contenían algunas medidas de seguridad e higiene, labores de inspección a cargo del Estado y con sanciones para los infractores; la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila expedida en 1916 por el Gobernador Gustavo Espinosa Nireles, establece la inspección para vigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad; con la creación de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo en 1917, surge la función de inspección del trabajo, con un nivel administrativo, es decir, era simplemente un departamento; posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ocupó de la inspección en su capítulo VII, denominado "De los Inspectores del Trabajo" y hace la distinción entre competencia local y federal; con la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 1946, primero fue un departamento de Inspección para luego ser una Dirección General.

III.- ITM, Introducción a la Administración Pública del Trabajo, Primera parte, Colección Guía de Investigaciones, Fases Universales, Editada por la STPS, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1987, pp. 111 a 116

Las facultades de los Inspectores Federales del Trabajo están contempladas en las fracciones I y II, del artículo 22 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que señala la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo y la de certificar por medio de los inspectores los padrones relacionados con las elecciones de representantes obreros-patronales, ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Además el artículo 4° y las fracciones I y VIII, del artículo 18 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, señala como atribuciones la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y las demás funciones que le confieran otros ordenamientos aplicables en la materia.

Por su parte, el artículo 2° del Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, también señala como atribuciones de los inspectores con jurisdicción local en el Distrito Federal, vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

Debemos tener presente que la competencia de las autoridades Federales, cuando en este caso la Inspección Federal del Trabajo está determinada en la fracción XXXI, apartado "A", del artículo 123 Constitucional, y las materias que se están señaladas en esta disposición serán de la competencia local, según lo dispone el artículo 124 Constitucional.

La fracción VI, del artículo 323; las fracciones I, III y V, del artículo 340; la fracción I, del artículo 341, y las fracciones I y II, del artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo disponen.

Artículo 331. "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: VI. A la Inspección del Trabajo".

Artículo 340. "La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; y V. Las demás que le confieren las leyes".

Artículo 341. "Los Inspectores del Trabajo tienen las deberes y atribuciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadoras y patrones...".

El artículo 125 señala como facultad de los inspectores, el decidir cuando los representantes de los trabajadores y del patrón no estén de acuerdo, respecto del proyecto que determine la participación de cada trabajador, según las fracciones I y II.

En conclusión la Inspección del Trabajo, ya sea, federal o local, su intervención en materia de participación de utilidades es la de vigilar la observancia y cumplimiento de las normas de trabajo referentes a esta prerrogativa y decidir cuándo las representaciones de los trabajadores y del patrón no se pongan de acuerdo en el proyecto que determina la participación de cada trabajador. Pero ante una función tan importante que tienen los inspectores, cabría transcribir la opinión de Alberto Trueta Urbina y de Jorge Trueta Borrero que hacen al comentar el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, de la Editorial Porrúa S. A., en su 51ª edición de 1984, que reza:

"Los Inspectores del Trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones..."

1.5 Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Como ya es sabido, esta Comisión surge como

consecuencia de las reformas realizadas al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de reglamentarse la participación de utilidades, procediéndose a reglamentarse en la Ley Federal del Trabajo, todo esto se realizó en el año de 1962.

De acuerdo con lo dispuesto por la fracción VIII, del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Nacional para la Participación en las utilidades de las Empresas, es otra autoridad a la que se le encomienda la aplicación de las normas de trabajo en su respectiva jurisdicción.

El capítulo IX, del Título Once de la ley Federal del Trabajo regula el funcionamiento e integración de la Comisión y para tener una noción de la organización de esta autoridad, señalaremos los artículos que hacen referencia a este propósito.

Artículo 576. "La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica".

Artículo 577. "El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados en el artículo 582".

Los requisitos señalados en el artículo 582 son:

ser mexicano mayor de treinta y cinco años de edad en pleno ejercicio de sus derechos; poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía; haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos; no pertenecer al estado eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional asociado con pena corporal.

Artículo 579. "El Consejo de Representantes se integrará: I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente de Consejo y que tendrá el voto de gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y II. Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará las designaciones correspondientes, que deberá recaer en trabajadores o patrones".

El artículo 580 en su párrafo primero expresa: "Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberá satisfacer los requisitos señalados en el artículo 579".

Los requisitos que se mencionan en el artículo

335 son: ser mexicanos mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía; no pertenecer al estado eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El párrafo segundo del artículo 330 dispone:

"Los representantes de los trabajadores y de los patrones a que se refiere la fracción II del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 336".

Los requisitos que se mencionan en el artículo 336 son: ser mexicanos mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; no pertenecer al estado eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 301. "La Dirección Técnica se integró:

I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría; y III. Con un número igual determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutaron, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría".

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
COMISIÓN INTERSECRETARIAL

Artículo 560. "El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer requisitos señalados en el artículo 560...".

Para los funcionarios mencionados en el artículo anterior, los requisitos son los siguientes: ser mexicanos mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía; y no haber sido condenados por delito intencional mencionado con pena corporal.

Como facultades de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, son las contenidas en el artículo 575 que dispone: "La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión de conformidad con lo dispuesto en este capítulo".

1.6 Comisión Intersecretarial

Esta autoridad se encuentra comprendida dentro del catálogo del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, sólo es mencionada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y por el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la

Ley Federal del Trabajo.

El artículo 21 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece: "El Presidente de la República podrá constituir comisiones intersecretariales, para el despacho de asuntos en que deban intervenir varias Secretarías de Estado o Departamentos Administrativos. Las entidades de la Administración Pública parastatal podrán integrarse a dichas comisiones, cuando se trate de asuntos relacionados con su objeto. Las comisiones podrán ser transitorias o permanentes y serán presididas por quien determine el Presidente de la República".

En materia de participación de utilidades, los artículos 28 y 29 del Reglamento de los artículos 131 y 132 de la Ley Federal del Trabajo, no especifican las atribuciones de esta comisión.

Artículo 18. "Se crea con carácter permanente la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores, integrada por un número igual de funcionarios designados por los titulares de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, teniendo ambas dependencias la responsabilidad de su funcionamiento. Será presidida en forma rotativa, y tendrá a su cargo despachar los siguientes asuntos: I. Atender las quejas que presenten los trabajadores por el incumplimiento del presente Reglamento, por

parte de la autoridad; II. Señalar las medidas de coordinación que deben existir entre las autoridades fiscales y laborales para vigilar el debido cumplimiento de la participación de utilidades; III. Aprobar los programas de difusión de la participación de utilidades y de capacitación obrera en la materia; IV. Precisar los criterios que deberán seguir las autoridades en la aplicación de la participación de utilidades; V. Realizar estudios o investigaciones técnicas necesarias para determinar los efectos de la participación de utilidades y el cumplimiento de sus objetivos; VI. Proporcionar periódicamente a los titulares de las dependencias que la forman y a quienes éstas les indiquen, la información sobre las actividades de las autoridades fiscales y laborales en la materia; y VII. Las demás que le sugieran los titulares de las Secretarías que la integran".

Artículo 29. "La Comisión podrá invitar a las autoridades competentes de la entidades federativas, para la debida coordinación de actividades en materia de participación de utilidades a los trabajadores. Los sindicatos de trabajadores y las agrupaciones patronales podrán hacer las recomendaciones o sugerencias que consideren pertinentes para dar mayor eficiencia al sistema de la participación de utilidades".

Como resumen general del presente capítulo

tenemos:

a.- La Comisión Nacional para la Participación

de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es la autoridad encargada de fijar el porcentaje a nivel nacional, que ha de corresponder a los trabajadores.

b.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene como principales funciones: preparar las convenciones para la elección de representantes obreros patronales ante la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades; expedir la convocatoria para que la comisión se integre con el fin de revisar el porcentaje; y exceptuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades.

c.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene el carácter de autoridad laboral, en lo que concierne a la resolución de las objeciones presentadas por los trabajadores, respecto de la declaración anual de los patronos, para efectos del reparto de utilidades.

d.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es la autoridad competente para defender los derechos de los trabajadores.

e.- La Inspección de Trabajo, le compete vigilar el exacto cumplimiento del reparto de utilidades e incluso resolver cuando los representantes del patrón y del sindicato no se ponen de acuerdo para dictar un proyecto en el que se determine la participación de cada trabajador.

f.- Cuando las autoridades no resuelvan las objeciones en los plazos establecidos en la Ley, la Comisión Intersecretarial podrá conocer de la queja que presenten los trabajadores por tal motivo.

CAPITULO CUARTO

EL REPARTO DE UTILIDADES Y SU PROCEDIMIENTO

4.1 Quienes estan obligados a participar utilidades.

La fracción II, del apartado "A", del artículo 123, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 117, de la Ley Federal del Trabajo, señalan a los sujetos que estan obligados a participar utilidades con la locución "empresa".

De estas disposiciones podemos afirmar que por regla general toda empresa sin importar la actividad a la que se dediquen, tienen la obligación de repartir entre sus trabajado

dores las utilidades obtenidas.

Pero ante la regla general encontramos excepciones, las cuales están bien delimitadas en la Constitución Federal y reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes.

El inciso d), de la fracción IX, apartado "A", del artículo 123 de la Carta Magna, señala: "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 justifiquen su naturaleza y condiciones particulares".

Acorde con lo anterior el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento; II. 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 fomento de industrias nuevas; III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el período de exploración; IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin

propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios; V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio, la resolución podrá revisarse total o parcialmente cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen".

Esta disposición es objeto de un comentario realizado por Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Barrera, en la página 77, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, de la Editorial Porrúa S. A., en su 31ª edición, México 1984, al manifestar:

"La disposición que antecede contraría el espíritu del artículo 121, apartado "A", fracción IX, inciso d), de la Carta Magna, ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba en favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas. En cuanto a las instituciones de beneficencia privada, el Instituto Mexicano del Seguro Social y otras que si bien es cierto no tienen funciones de lucro o de producción económica, más cierto es que operan

el trabajo humano y sus trabajadoras sirven en realidad a una empresa, como cualquier otra, no hay diferencia en el trabajo de una enfermera de un sanatorio particular y la del Seguro Social, como también resultan semejantes las actividades de una mecanógrafa de una institución de asistencia privada y la de un despacho de abogado. Respecto a la fracción VI que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para exceptuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades en razón del monto del capital, es notoriamente inconstitucional, porque las excepciones a que se refiere el inciso d, de la fracción IX, apartado "A", del artículo 123 constitucional, se basan en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas. En consecuencia, los trabajadoras que resulten excluidas y consiguientemente perjudicadas por declaración de la mencionada Secretaría, podrán impugnar dicha resolución a través del juicio de amparo indirecto ante el juez de distrito competente".

Continuando con los sujetos exceptuados de la obligación de participar utilidades, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emite una resolución el 23 de febrero de 1985, por medio de la cual señala que las empresas cuyo capital

y trabajo generen un ingreso anual no superior a seis millones de pesos, no están obligadas al reparto de utilidades.

Ante esta excepción también es de aplicarse el siguiente comentario: "...Puede ser un buen pretexto para que nuestros contumaces violadores de las obligaciones fiscales, escamemos de dejar constancia de los ingresos, utilicen el mismo recurso para no pagar utilidades a sus trabajadores".⁽³⁴⁾

Por último, esta institución que está exceptuada de repartir utilidades, lo es el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por así disponerlo el artículo 43 de la ley que lo crea, y porque la tercera resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, lo reconoce en su artículo tercero.

En conclusión los sujetos que están obligados a repartir utilidades con sus trabajadores, son todas aquellas empresas que no se encuentren exceptuadas por disposición legal de esta obligación.

34.- Mandat de Juan L., Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S. A., 7ª edición, México 1983, p. 118.

4.2 Quiénes tienen derecho a participar en las utilidades.

Conforme a lo establecido por la fracción IX, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas.

Sin embargo las fracciones I, VI y VII, del artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que trabajadores no tienen derecho al reparto de utilidades, al decir: "I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades; VI. Los trabajadores domesticos no participaran en el reparto de utilidades; y VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos".

Los trabajadores que se encuentran excluidos del reparto, por las fracciones I y VI tienen su justificación de estar fuera de toda participación, ya que, la ley se basa en que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas obtienen un salario muy superior a los demás trabajadores y al hacerlos participar sería en perjuicio de los demás trabajadores, siendo injusto y contrario a toda equidad. Por lo

que se refiera a los trabajadores domésticos, esta claro que no forman parte de los trabajadores que sí tienen derecho, pues, en un hogar jamás hay utilidades, sino por el contrario se dan gastos. Respecto a los trabajadores eventuales mencionados por la fracción VII, tal como se encuentra redactada no sería una exclusión, sino una limitación, ya que tendría que trabajar 60 días al año por lo menos para que tenga derecho a participar en las utilidades, pero si la interpretamos a contrario sensu, tendríamos que no tienen derecho a participar en las utilidades aquellas trabajadoras eventuales que hayan trabajado menos de 60 días al año, lo que no es justificable porque un trabajador eventual tendrá que trabajar como mínimo 60 días para que tenga derecho a participar en las utilidades de las empresas, siendo inconstitucional al implantar este requisito, ya que, la Constitución Federal no establece requisito alguno de esta índole, siendo absurdo esta exclusión si consideramos que un trabajador por eventual que sea, desde que inicia a prestar sus servicios genera productividad en beneficio del patrón, hasta que deja de prestar sus servicios y con ello el patrón recibe ganancias.

En síntesis los sujetos que tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas son todos aquellas trabajadoras que no se encuentren excluidas de ese derecho.

4.3 Las etapas en la participación.

Como en el procedimiento para el reparto de utilidades se dan varios casos simultáneamente, y con el propósito de facilitar un mejor entendimiento, hemos separado las etapas que se dan en la determinación individual de cada trabajador, de las objeciones que los trabajadores pueden realizar a la declaración que las empresas presentan anualmente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Reporte individual de cada trabajador.

a) Presentación de la declaración anual del impuesto sobre la renta, por parte del patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

b) Dentro de los diez días siguientes a partir de la fecha de presentación de la declaración anual del impuesto sobre la renta, la empresa hará entrega de la copia de la declaración a los trabajadores;

c) Integración de la Comisión Mixta -- los términos de la fracción I, del artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto es necesario señalar que el citado ordenamiento no especifica cuándo, ni en qué tiempo ha de integrarse dicha comisión, por lo que es de considerarse que ha de ser a

la mayor brevedad posible, a partir de la entrega de la correspondiente copia de la declaración;

d) La Comisión Mixta en base a las listas de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos de que disponga por así proporcionárselos el patrón, formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador (fracción I, del artículo 135 del Código Laboral), y cuando hubiere desacuerdo al respecto, el Inspector de trabajo decidirá sobre el proyecto (fracción II, del artículo 135 del mismo ordenamiento). En este caso, también el Código Laboral es omiso para establecer el tiempo en que el patrón tendrá que entregar todos los documentos necesarios para que la comisión cumpla su cometido, por lo que se considerará que estos documentos se entregarán una vez que esté integrada esta comisión, es decir, el primer día en que la comisión quede debidamente integrada.

e) La Comisión Mixta fijará en lugar visible del establecimiento el proyecto que determine la participación individual de cada trabajador (fracción I, del artículo 135, de la Ley Federal del Trabajo).

f) Al proyecto que ha determinado la participación individual, los trabajadores considerados individualmente contarán con un término de quince días para hacer las observaciones que juzquen convenientes ante la Comisión Mixta (fracción III, del artículo 135, de la Ley Laboral).

g) La Comisión Mixta resolverá las observaciones que le fuerán presentadas por los trabajadores en forma individual, en un término de quince días (fracción IV, del artículo 128).

h) El pago de las utilidades se deberá efectuar dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que la empresa presentó la declaración anual del impuesto sobre la conta, ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aún cuando esté en trámite las objeciones de los trabajadores (párrafo primero del artículo 122).

i) Si la empresa presenta con posterioridad una declaración anual complementaria en la que aumente el ingreso gravable, procederá hacer un reparto adicional dentro de los sesenta días siguientes (artículo 8 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo). En su caso, si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto del ingreso gravable sin haber mediado objeción o haber sido resueltas éstas, se hará un reparto adicional en un término de sesenta días (párrafo segundo, del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo).

En las objeciones de los trabajadores se dan las siguientes etapas:

a.- Presentación de la declaración anual del

Impuesto sobre la renta por parte de la empresa ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

b.- Dentro de los diez días siguientes a partir de la fecha de presentación de la declaración anual del impuesto sobre la renta, la empresa hará entrega de la copia de la declaración a los trabajadores (fracción I, del artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo).

c.- A partir de la entrega de la copia de la declaración, se procederá a revisar este documento junto con los anexos dentro de los treinta días siguientes. Esta revisión compete a los trabajadores (fracción I, del artículo 131 del Código Laboral).

d.- Al vencimiento del término establecido para la revisión de los anexos, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o en su caso la mayoría de los trabajadores podrán formular las objeciones que juzguen convenientes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en un término de treinta días (fracción II, del artículo 131 de la Ley Laboral).

e.- Cuando el escrito de objeciones presentado por los trabajadores tenga algunas deficiencias, se les hará saber a los promoventes para que sean corregidas en un término no mayor de treinta días (artículo 18 del Reglamento de los artícu

los 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. Pero sino hay irregularidades en el escrito de objeciones, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público informará a los trabajadores sobre la admisión de dichas objeciones, en un término de treinta días (artículo 19 del citado Reglamento).

f.- Una vez que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a recibido las objeciones de los trabajadores, regulará los estudios e investigaciones correspondientes, los cuales en ningún caso podrán exceder de seis meses (artículo 20 del mencionado Reglamento de los artículos 121 y 122).

g.- Obtenidos los resultados de los estudios e investigaciones que se hubieren efectuado, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emitirá su resolución en un término de dos meses (artículo 21 del mencionado Reglamento).

h.- Una vez que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público haya resuelto las objeciones de los trabajadores, siendo favorable en el sentido de haber aumentado el monto del ingreso gravable, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución (párrafo segundo del artículo 122 de la ley laboral).

i.- Si el patrón impugna la resolución que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a emitido, el reparto adicional puede ser suspendido, hasta que la resolución quede

fines (párrafo segundo, del artículo 122, de la Ley Federal del Trabajo).

4.4 Normas aplicables para determinar la participación de cada trabajador.

Al respecto el artículo 123, de la Ley Federal del Trabajo, expresa: "La utilidad reportable se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios, la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año".

Conforme a la disposición anterior, el primer 50% se repartirá entre todos los trabajadores de acuerdo al número de días trabajados, pero surge la interrogante ¿qué debemos entender por la expresión "días trabajados"?, a lo que José Huelga y Cuevas nos dice: "...Son días trabajados aquellos en los que legalmente el patrón deviene en obligado a pagarle al trabajador su salario, bien sea porque así lo establece la Ley Federal del Trabajo, el contrato correspondiente o el Reglamento interior, de que se trate. En otras palabras, son días trabajados sólo en tanto y en cuanto que legalmente se los tiene

como tales en función de la obligación de pagar el salario correspondiente..." (12)

Para determinar la cantidad que ha de corresponder a cada trabajador, teniendo en cuenta a los días trabajados se realizaran las siguientes operaciones:

a) Se hará una suma de los días que cada trabajador laboró en el año;

b) Se numeran los días laborados de todos los trabajadores;

c) El primer 50% de la utilidad total a repartir, se dividirá entre el total de días laborados de todos los trabajadores; y

d) El resultado de la división se multiplicará con los días laborados de cada trabajador, resultando la participación de cada trabajador en base a los días laborados.

El segundo y restante 50% del total de la utilidad a repartir, se tendrá en cuenta a los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

12.- José Américo Fontanari y Cervera, Participación de los Trabajadores, Dejusticia Ediciones, México 1964, p. 178.

¿qué entendemos por salario para efectos del reparto de utilidades?, conforme a lo establecido en el artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo, el salario será la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria, sin tomar en cuenta las gratificaciones, percepciones, habilitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, tiempo extraordinario, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios prestados, es decir, para efectos del reparto de utilidades el salario solamente será la cantidad que percibe el trabajador en efectivo por cuota diaria sin incluir cualquier otra cantidad que se le entregue por otro u otros conceptos.

Para el caso, en que un trabajador obtenga una retribución variable, se deberá considerar como salario diario el promedio de los salarios devengados en el año (párrafo segundo, del artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo).

Para cuantificar la cantidad que le ha de corresponder al trabajador considerando el salario devengado, se hará lo siguiente:

a.- Se sumaran los salarios que hubiese obtenido cada trabajador, durante el año;

b.- Se sumaran los salarios anuales de todos los trabajadores de la empresa;

6.- El segundo y restante 50%, se dividirá entre la suma total de los salarios devengados de todos los trabajadores; y

6.- El resultado de la división se multiplicará con el total del salario percibido por cada trabajador en el año, resultando la participación por salarios.

La cantidad total que corresponderá a cada trabajador, será la que se obtenga de sumar la participación por días trabajados y la participación por salarios devengados.

4.5 Normas aplicables para ajustar el derecho de los trabajadores.

Con el fin de procurar un reparto equitativo entre los trabajadores, respecto de la participación en las utilidades de las empresas, existen normas que tienden a ajustar el derecho a los trabajadores, siendo las contenidas en el artículo 137 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son:

1. "Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades".

Como ya se mencionó anteriormente en el apartado

4.2. del presente capítulo, la ley se basa para excluir a éstos trabajadores, en que los salarios que perciben son muy altos y hacerlos partícipes en las utilidades de las empresas perjudicaría a los demás trabajadores.

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

Esta situación es justa, ya que siempre los trabajadores de confianza tienen un salario superior al de los demás trabajadores, siendo acertada la medida que se deberá tener en cuenta y aplicarla.

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

"...Aunque en realidad el precepto es justo, resulta inadecuada la referencia a la participación de utilidades, pues, los profesionales que ejercen su profesión en despo-

chos abiertos al público no tienen más capital que el de sus conocimientos y esto, económicamente, no es correcto equiparar-
le a riquezas materiales, y por lo mismo no puede hablarse de
utilidades".⁽³⁴⁾

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

Esta disposición es una excepción a la regla de repartir un 50% del total de las utilidades a repartir, tomando en consideración el número de días trabajados, lo que nos parece justo, ya que estos trabajadores se han visto en la necesidad de no trabajar por causas ajenas a su voluntad.

V. "En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 128 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su aplicación".

Se previene que en la industria de la construcción, la Comisión Mixta deberá adoptar las medidas necesarias para citar a los trabajadores. Esta medida es sólo un deber de

34.- Espinosa Gutiérrez, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S. A., 1ª edición, México 1955, p. 175.

aplicar en la industria, sino en todas las empresas y para todos los casos que se den, por ejemplo a los trabajadores que ya no laboran en la empresa al momento del reparto, independientemente del motivo o causa, con el fin de que se haga efectivo el cobro de la cantidad correspondiente por concepto de participación de utilidades.

VI. "Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades".

VII. "Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año por lo menos".

Estas dos últimas normas ya fueron comentadas con anterioridad, en el presente capítulo, por lo que sólo se procedió a transcribirlas para tenerlas presentes.

CAPITULO QUINTO

EL DESPIDO

5.1 Concepto.

Al estudiar el concepto de rescisión en el apartado 1.1.2 de nuestro primer capítulo, mencionamos la existencia de dos formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo reguladas por la ley Federal del Trabajo, siendo la terminación y la rescisión. También se precisó que la rescisión es una forma de extinción de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple con sus obligaciones.

Así mismo quedó de manifiesto que la rescisión

comprende dos figuras jurídicas, el despido y el retiro, siendo estos vocablos utilizados por la fracción XII, apartado "A", del artículo 133 Constitucional, por lo que desde ahora es pertinente aclarar que no debemos confundir la rescisión con el despido, ya que, el primero comprende al segundo.

Siendo el despido una figura jurídica, objeto de estudio en el presente capítulo, empezaremos por establecer la definición de éste, para lo cual señalaremos las siguientes definiciones de diversos tratadistas.

Joan Devalos nos dice: "El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que proscriba de sus servicios".⁽¹³⁷⁾

Según Mario de la Cueva el despido es: "...El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo".⁽¹³⁸⁾

Las anteriores definiciones son muy semejantes, las cuales hacen suponer que el despido solamente consiste en el hecho por medio del cual se pone un conocimiento del

137.- Joan Devalos, Despido del Trabajador, Editorial Porrúa S. A., 2ª edición, México 1963, p. 145.

138.- Mario de la Cueva, Op. cit., p. 751.

trabajador la voluntad del patrón de dar por terminado la relación de trabajo, situación con la que disientimos, pues, también se equipara al despido cualquier acto realizado por el patrón que impida al trabajador el ejercicio de su derecho al trabajo, criterio que se encuentra plasmado en la siguiente jurisprudencia:

"DESPIDO MANTIFICADO. Basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se refusa a suministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a pasarle la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.

Quinta Época:

Tomo XLII, Pág. 3368. N. 1872/31.- Castro Espinodríguez y Cosca.- 5 votos.

Tomo XLIV, Pág. 1349. N. 4612/34.- López Miguel N.- Unanidad de 5 votos.

Tomo XLV, Pág. 4314. N. 1895/35.- Botomeyer Arturo.- 5 votos.

Tomo L, Pág. 1120.- Cortés Leon Jefe

Tomo L, Pág. 1626.- N. 4970/36.- Corcuera Manuel, 5 votos".

[19]

Manuel de Buen L. define al despido como: "Un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador".^[40]

Es cierto que la fracción XIII, apartado "A", del artículo 123 Constitucional, permite que un trabajador sea separado de su trabajo por una causa imputable a éste, sin embargo en la realidad el patrón no sigue los lineamientos legales y despide al trabajador con o sin justa causa, razón por la cual afirmamos que la definición anterior sólo se refiere al despido justificado y como nuestro propósito es el saber en que consiste el despido sin atender a ninguna clasificación, resulta ser la no apropiada para tal fin.

Tomando en consideración que el despido puede ser cualquier acto que realice el patrón para impedir al trabajador que realice su correspondiente prestación de servicios y que el patrón puede fundar el despido en una causa justificada ó no, entonces la definición acortada es la siguiente.

Alfredo Montoya Melgar nos dice: "El despido es el acto unilateral, constitutivo y receptivo por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de

40. - Manuel de Buen L., Op. cit., p. 77.

trabajo". Para entender lo anterior este autor nos sigue diciendo: "es un acto unilateral del empresario, la extinción del contrato se produce por la sola voluntad de éste, sin participación alguna de la del trabajador; es un acto constitutivo, el empresario no se limita a proponer a otra instancia distinta de sí mismo la extinción del contrato, sino que es él quien realiza el acto extintivo; y es un acto recepticio, su eficacia depende de su conocimiento por parte del trabajador destinatario". (41)

En otras palabras Manuel Alonso García nos da la siguiente definición: "...En sentido estricto y rigurosamente técnico por despido hay que entender solamente aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, existe o no causa justificada...". (42)

5.2 Naturaleza jurídica del despido.

De lo dispuesto por la fracción XXII, apartado "A", del artículo 123 Constitucional, se desprende que el despido injustificable es el sancionado, siendo responsable el

41.- Alfonso Montes Rojas, Despido del Trabajo, Editorial Trócaire, 1ª edición, México 1978, p. 287.

42.- Manuel Alonso García, *Op. cit.*, p. 284.

patrón de todas las consecuencias legales a que haya lugar.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 le otorga al patrón la facultad de rescindir la relación de trabajo que lo une con el trabajador mediante el despido, pero siempre que se apoye en una causa justa prevista en el mismo ordenamiento.

Ahora bien, si el patrón despide a un trabajador por una causa justificable y desde ese momento queda separado el trabajador de la relación individual de trabajo, nos preguntaríamos, ¿si está así extinguido la relación laboral?, diremos que no por las consideraciones siguientes.

Cuando el patrón despide al trabajador se da una suspensión temporal de la relación individual de trabajo, ya que, el trabajador despedido cuando acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, demandando al patrón por estimar que fue injusto su despido, entonces el patrón tendrá la obligación de probar la causa o causas que aduce como justificación, si cumple con dicha obligación la autoridad competente confirmará el despido, siendo hasta ese momento que el despido extingue la relación individual de trabajo, pero si no prueba las causas que lo motivaron para despedir al trabajador, entonces se hará acreedor de las sanciones que impone la ley al respecto.

Por lo anterior afirmamos que el despido es un acto que esta sujeto a una condición resolutoria, para que sea considerado como una forma de extinción de la relación individual de trabajo.

5.3 Principios fundamentales del despido.

Antes de la creación del artículo 123 en la Constitución de 1917, los trabajadores eran considerados como mercancías y estaban a expensas del patrón, ya que, por la voluntad del patrón eran despedidos sin que el trabajador pudiera alegar algún derecho.

Con el nacimiento del artículo 123 en la Constitución mexicana de 1917, los trabajadores adquieren la dignidad de personas al ya no ser considerados como mercancías, pero además el patrón pierde la libertad que tenía para despedir al trabajador a su antojo.

Es a partir de entonces que el trabajador obtiene el derecho de conservar y permanecer en el centro de trabajo, prestando sus servicios hasta en tanto no incurra en una causa grave, siendo esto lo que la doctrina ha denominado como el principio de la estabilidad en el empleo y en la empresa.

En consecuencia el despido sólo podrá efectuarse por el patrón, cuando el trabajador incurra en una causa grave que tenga consecuencias serias al grado de hacer inconveniente la subsistencia de la relación laboral, pero siempre esa causa deberá estar prevista en la Ley Federal del Trabajo.

3.4 Clasificación de las causas de despido.

Toda vez que al presente capítulo lo tenemos que exponer en términos generales, por no ser un punto fundamental en nuestro tomo de tesis, sólo nos concretaremos analizar las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1. "Incapacidad del trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificaciones falsas o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador".

Consideramos que esta causal sólo procederá cuando se reúnan los siguientes supuestos: se engañe al patrón con documentos falsos; el trabajador carezca de la capacidad, aptitudes o facultades que pretendió acreditar con los docu-

mentos apócrifos; y que se haga valer esta causal dentro de los treinta días siguientes contados a partir del inicio de la prestación de servicios. Si falta alguno de los requisitos, no podrá alegarse como causa justa que motivó el despido, ya que, si un trabajador para quedarse a prestar sus servicios presenta documentos falsos, pero demuestra la capacidad, aptitudes o facultades contenidas en dicho documento, no podrá ser despedido; lo mismo sucederá en el caso en que se presenten documentos falsos y se carece de la capacidad, aptitudes o facultades mencionadas en él, sin embargo el patrón no despide al trabajador dentro del término señalado, ya no será la causa que de motivo para el despido.

II. "Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagosa, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

En materia laboral ¿qué debemos entender por probidad u honradez?, al respecto la siguiente jurisprudencia establece:

"PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO.-

Por falta de probidad se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con

manera de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tiene a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Séptima Época. Quinta parte:

Vol. 59, Pág. 21. A. D. 2817/79. Transportes Repentla, S. A. de C. V., Unanimidad de 4 votos

Vol. 56, Pág. 19. A. D. 4809/75. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 127-132, Pág. 56. A. D. 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 5 votos.

Vol. 127-132, Pág. 56. A. D. 3191/79. Loreto García Islas. 5 votos.

Vol. 133-138, Pág. 51. A. D. 2816/79. José Enrique González Rubio Olan. 5 votos". (43)

Como se puede apreciar el concepto de probidad u honradez es demasiado amplio, presentando un peligro constante para el trabajador, ya que, al patrón puede alegar cualquier

causa y decir que se trató de una falta de probidad u honradez, y por la amplitud de la probidad u honradez hay jurisprudencias que consideran la concurrencia desleal al patrón, disponer bienes del patrón, el dormirse durante la jornada de trabajo y el destinar un vehículo del patrón para fines particulares, como faltas de probidad u honradez, las que a continuación se transcriben.

"FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRÓN LAS IMPLICA.- La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza.

Quinta Época:

Tomo XLIV, Pág. 304. R. 1884/34.- Quiroz Carlos y Casag.- unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXV, Pág. 7432. A. D. 77/42.- Mancinelli Redoni Augusta.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXX, Pág. 294. A. D. 2993/43.- Boniccho Arturo.- 5 votos.

Tomo LXXX, Pág. 1127. A. D. 1581/44.- Pimentas Carlos.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXXIII, Pág. 1398. A. B. 7650/44.- *Maria Miguel*.- Mayoría de 4 votos".
(44)

"**FALTA DE PROBIIDAD. LA CONSTITUTE EL HECHO DE DISPOSER DE BIENES DEL PATRÓN CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.**- No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Séptima Época. Quinta Parte:

Volúmen 18, Pág. 19.- Amparo directo 5771/76.-

Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 votos.

Volúmen 44, Pág. 25.- Amparo directo 1391/72.-

Maria del Carmen Reyes Márquez.- 5 votos

Volúmen 57, Pág. 23.- Amparo directo 971/73.-

Maria Eugenia Arredondo Pita.- 5 votos

Volúmen 61, Pág. 31.- Amparo directo 5288/71.-

Perfirio María Rojas.- Unanimidad de 4 votos.

Volúmen 69, Pág. 15.- Amparo directo 1173/74.-

Instituto Mexicano de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.- Unanimidad de 4 votos".
(45)

44.- *Apendice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1925*, pp. 70 y 91.

45.- *Apendice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1925*, p. 104.

"CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA DE PROHIBIDA.- El a un trabajador se le encuentra dormido en sus horas de trabajo dicha conducta implica una falta de prohibida en los términos de la fracción II del artículo 122 de la Ley Laboral, ya que indiscutiblemente tal hecho es contrario al cumplimiento del deber, que conforme a la fracción II del artículo 113 del invocado Código Laboral, tiene obligación de ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo, y lugar convenientes.

Sexta Época, Quinta Parte

- Vol. CXI, Pág. 10. A. D. 9452/65. Pedro Díaz López. 5 votos.
- Vol. CXIV, Pág. 11. A. D. 1858/66. Raúl Cruz Galicia. Unanimidad de 4 votos.
- Vol. CXVIII, Pág. 12. A. D. 4930/66. Cruz Bojórquez Camacho y José Bojórquez Camacho.- 5 votos.
- Vol. CXVIII, Pág. 12. A. D. 5396/65. Carmen Pérez Espinosa. Unanimidad de 4 votos.
- Vol. CXX, Pág. 41. A. D. 6254/65. Santiago Avila Campos. Unanimidad de 4 votos". (44)

"PROHIBICIÓN, FALTA DE DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULO DEL PATRÓN A FINES PARTICULARES LA COME TITIME.- El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en falta de prohibición y honrados.

Séptima Época, Quinta parte:

Vol. 25, Pág. 45. A. D. 4127/70. Manuel Aguilar Aguilar. 5 votos.

Vol. 32, Pág. 41. A. D. 26/71. Daniel Tovar Gallardo. 5 votos.

Vol. 37, Pág. 43. 2931/70. Leonardo Herrera Román. 5 votos.

Vol. 44, Pág. 50. A. D. 1096/72. Sergio Heredia Domínguez. 5 votos.

Vol. 101-100, Pág. 107. A. D. 5346/70. Jesús López Lizárraga. Unanimidad de 4 votos".^[47]

La prohibición u honrados son el espacio para el patrón y un riesgo para el trabajador, por lo que el juez debe tener cuidado al momento de presentarse un caso en el que se aduce una falta de prohibición u honrados.

Respecto a los actos de violencia, amagos,

47.- *Ibidem*, pp. 103 y 104.

injurias o malos tratos que realice el trabajador contra el patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, no deberá mediar provocación ó que el trabajador obra en defensa propia, porque si sucede nunca podrá ser la causa que motive el despido.

Por la acepción familiar consideramos que en materia laboral sólo se entenderá con aquellas personas que tengan parentesco con el patrón, vivan y dependan de él, pues, de lo contrario un parentesco hasta el cuarto grado, contemplado en materia civil, sería excesivo y en perjuicio del trabajador.

El personal directivo serán aquellas personas que de acuerdo con los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo, con los representantes del patrón y el personal administrativo serán las personas que laboren en las oficinas.

III. "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo".

El hombre por naturaleza es sociable y una relación de trabajo en la que intervienen varios trabajadores que deberán sobrellevarse para el buen desempeño de sus labores, es decir, que durante el desempeño de sus labores exista el acuerdo

y respeto con sus compañeros, pero si por el contrario existen discrepancias entre los trabajadores al grado de alterar la disciplina del lugar de trabajo, es justificable despedir al trabajador que incurra en esta falta.

El problema con esta causal será saber hasta que grado se actúe con alterar la disciplina, ya que, por lo regular hay discusiones entre los trabajadores, pero el problema que tendrá el juzgador es si alteró la disciplina, cuestión nada fácil, así que al resolver tendrá que hacerlo con mucho cuidado.

IV. "Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

Esta medida es acorde con toda relación laboral, ya que, no sería admisible jurídicamente que el trabajador solamente durante el desempeño de sus labores tuviera un buen comportamiento y al concluir su jornada estuviera facultado para realizar todo tipo de actos e incluso aquellos que sean graves, a tal grado de hacer inconveniente la relación de trabajo.

V. "Dañar al trabajador, intencionalmente

perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, máquinas, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo".

Todo trabajador ha de prestar sus servicios con esmero y cuidado, razón por la cual no es permitible que éste por cualquier motivo cause intencionalmente perjuicios materiales en los objetos relacionados con el trabajo.

VI. "Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".

Téngase en cuenta que la negligencia que da motivo para que un trabajador sea despedido, será aquella que tenga como consecuencia el causar daños materiales y que sea la única causa del perjuicio material, si no es la única causa del daño, entonces no será motivo suficiente para despedir al trabajador que incurra en este clase de negligencia.

VII. "Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él".

Esta disposición es acertada e indispensable, ya

que, no podría permanecer el trabajador en el lugar de trabajo, cuando por no prever situaciones de peligro, compromete la seguridad de la fuente de trabajo y de las personas que en ella se encuentran.

VIII. "Cometer al trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

El problema que se presenta en esta fracción para que pueda alegarse como causal del despido, consiste en saber cuando un acto es inmoral, lo cual no es nada fácil, ya que, existen trabajos que pueden ser considerados como inmorales, verbi-gratia en la televisión o en la cinematografía los actores realizan escenas pornográficas o escalofrantes, por ser una prestación de servicios profesionales y no lo consideran como un acto inmoral, otro ejemplo lo son los comerciantes de prendas íntimas para dama o caballero, sin embargo para quien efectúa estos trabajos no es inmoral ni para los que reciben este tipo de propaganda televisiva o por otro medio de difusión. Por otra parte también hay que tomar en cuenta los criterios personales, en virtud de que para unas personas un determinado acto puede ser inmoral, en tanto que para otras no lo es.

Por las razones expuestas esta causal deberá ser analizada por el juezador cuando el patrón lo aduzca, y deberá resolver conforme a las características de la prestación de

servicios.

IX. "Revelar al trabajador los secretos de fabricación y dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

Esta causal sólo procederá cuando existe un perjuicio de la empresa, sino existe tal perjuicio no procederá como el motivo suficiente para despedir al trabajador, aún cuando se le a conocer los secretos de fabricación o aquellos asuntos considerados como reservados.

X. "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

A pesar de la redacción tan clara y precisa de esta fracción, surgen varias interrogantes. ¿El aviso que se da al patrón de una falta de asistencia se puede considerar como justificada?

"FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRÓN. El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que, para que pueda considerarse en esa forma, se mostrar que el patrón otorgue el correspondiente permiso.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen XLV, Pág. 15.- Amparo directo 6416/68.-

José María Morales Rodríguez y Caza.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXXIV, Pág. 31.- Amparo directo 6531/63.

Compañía Agrarera de los Mochis, S. A.- 5 votos.

Volumen CXXVI, Pág. 19.- Amparo directo 4513/64.

Señal Nubalceba Ibarra.- 5 votos.

Volumen CXXVII, Pág. 41.- Amparo directo

2184/64.- Rogelio Gómez Martínez.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXXXVI, Pág. 13.- Amparo directo

1949/68.- Ezequiel Hernández Torres.- 5 votos⁽⁴⁸⁾.

¿Para qué una falta no se considere injustificada, ante quien debe justificarse y es que acontece?

"FALTAS DE ASISTENCIA. ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS. Para que las faltas de trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar, cuando vuelve al trabajo, que efectivamente se

48.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1973-1975, p. 116.

vin imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. VII, Pág. 82. A. D. 3620/56.- Pianca Pantos riandora, S. A.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIX, Pág. 20. A. D. 714/60.- Hotel Calata de Acapulco, S. A.- 5 votos.

Vol. LIV, Pág. 23. A. D. 4804/64.- Emberto García Jurado.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLV, Pág. 25. A. D. 6416/60.- José María Morales Rodríguez.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV, Pág. 61. A. D. 4555/61.- Servando Galindo.- 5 votos.
(49)

¿A partir de cuándo ha de empezar a contar los treinta días, para que se reúnan más de tres faltas?

"FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CUMPLIDO DE LAS. En relación con la causal de rescisión a que se"

refiere el artículo 121 (hoy 122), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un sólo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Esta Expos. Quinta Parte:

Vol. II, Pág. 32. A. D. 3257/56.- Estudio de la Fuente.- Unanidad de 4 votos.

Vol. XIV, Pág. 133. A. D. 1346/57.- Salvador Solana Cubalico.- Unanidad de 4 votos.

Vol. LII, Pág. 78. A. D. 1366/61.- Francisco Huerta Lara.- Unanidad de 4 votos.

Vol. LXIV, Pág. 14. A. D. 1377/61.- Simón Flores Alva.- Unanidad de 4 votos.

Vol. XCIII, Pág. 15. A. D. 2056/63.- Donato Galindo Loyola.- 3 votos.
(30)

¿Cómo deben considerarse las faltas de asistencia en una jornada dividida en dos partes?

"FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASOS DE JORNADA

DIVIDIDA EN DOS PARTES. Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que pueda ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fracción X del artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patronos para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta como falta completa.

Sexta Época, Quinta Parte, Volumen CXVI,
Fg. 16. Amparo directo 2897/66.- Florencio
Valdézquez Escalip.- 3 votos.

Séptima Época, Quinta Parte, Volumen IX,
Fg. 23. Amparo directo 5176/69.- Radiodifusora
X. E. F. I.- 3 votos". (531)

Teniendo en cuenta que hay jornadas discontinuas y la falta a una parte se tendrá como media falta, entonces

causas faltas debemos de considerar para despedir a un trabajador.

"TRABAJADORES, FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS.
La fracción X del artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrono podrá rescindir el contrato de trabajo "por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrono, o sin causa justificada". Lo que quiere decir, atendiendo a la letra de la ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna, que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrono, para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, es decir, de cuatro en adelante.

Quinta Época: Tomo XLVIII. Pág. 2940.-
(52)
Español María Guadalupe".

"FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS,
COMPUTO DEL TERMINO DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION RESCISORIA EN CASO DE. Si el artículo 131 (hoy 121, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece como causa de rescisión

del contrato de trabajo, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes sin permiso del patrón y sin causa justificada, debe concluirse que la acción de rescisión surge cuando se comete la cuarta falta y por ello desde entonces empieza a correr el término de la prescripción.

Segta Época, Quinta Parte:

Voluntad LXXVI, Pág. 91.- Amparo directo 6647/56.

Joaquín García Guerrero.- Unanidad de 4 votos.

Voluntad LXXI, Pág. 12.- Amparo directo 7331/62.-

Armando Arellano Cassani.- 5 votos.

Voluntad LXXIII, Pág. 24.- Amparo directo

1587/62.- Bernardo Gómez Morales.- 5 votos.

Voluntad LXXXVII, Pág. 16.- Amparo directo

1793/61.- Ricardo Acevedo Benítez.- 5 votos.

Voluntad LXXXVIII, Pág. 18.- Amparo directo

8127/62.- Manuel del Alarcón.- 5 votos.¹⁵³¹

En síntesis para que una falta de asistencia se considere justificada, es necesario que el patrón otorgue el correspondiente permiso, o en su caso, que el trabajador en el momento de su regreso a laborar tienda que acreditar su imposibilidad para asistir. Y para que esta causal proceda, se

15.- Apéndice al Expediente Judicial de La Federación 1913-1919, pp. 189-192.

deberá acumular cuatro faltas en un periodo de treinta días contados a partir de la primera, independientemente de que existan medias faltas, ya que, en este caso se sumarán para completar una falta.

El. "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

Para que se tipifique esta causal, no es necesario que el patrón esté ordenando constantemente, en virtud de que el trabajador esta obligado a cumplir con la obligación de prestar sus servicios en los términos para los que fué contratado y su incumplimiento sin causa justificada será el motivo para despedirlo. Lo anterior se encuentra previsto en la siguiente tesis.

"DESOBEDIENCIA, DESPIDO JUSTIFICADO POR.

Para que se configure tal causal rescisoria, no es necesario que el patrón, constantemente, ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fué contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprende la jornada de trabajo.

52ª Sesión Epoca, Quinta Parte; Vol. 91-96,
Pág. 25. A. D. 3978/78. Radiodifusora

X. E. G. L. A., de Tampico, Tamaulipas. 5 votos.
 Voia. 111-126, A. D. 1546/82. Secretario de
 Hacienda y Crédito Público. Unanimidad de 4
 votos. Voia. 111-126. A. D. 2616/84. Silvestre
 Solís Rivera. Unanimidad de 4 votos".
 1523

Por otra parte también se considera como desobediencia del trabajador cuando no presta sus servicios en toda la jornada de trabajo, según se desprende de la siguiente tesis.

"DESOBEDIENCIA, EL TRABAJADOR QUE NO LABORA TODA LA JORNADA ASIGNADA, INCURRE EN. El hecho de que un trabajador falte al cumplimiento de la obligación principal derivada de su contrato de trabajo, o sea, la de prestar servicios durante una jornada que tiene asignada y antes de concluiría abandone el centro de trabajo, sin avisar al patrón y menos solicitarle el permiso correspondiente, hace que su falta de conclusión de la jornada de labores pactada, constituya una desobediencia a las órdenes del patrón, respecto al trabajo contratado.

Séptima Época, Quinta Parte: Voia. 51-56,

Méq. 25. A. D. 1978/76. Radiodifusora
 S. S. C. L. A., de Tampico, Tamaulipas. 5
 votos".

Téngase siempre presente que no cualquier desobediencia es la razón suficiente para que el patrón despidiera al trabajador, sino sólo será aquella que se relacione con su prestación de servicios y que sea durante la jornada de trabajo para esa desobediencia no debe tener una causa justificada, porque si existe no podrá despedirse al trabajador.

III. "Requerir al trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

Si la Ley Federal del Trabajo protege al trabajador, en el sentido de requerirle al patrón que el lugar de trabajo tenga las condiciones necesarias de seguridad e higiene también es lógico que este ordenamiento le otorgue al patrón para despedir al trabajador que no adopte las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

IIII. "Concurrir al trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o

droga enervante, salvo que, en este último caso, exista pre-
scripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador
deberá poseer el hecho en conocimiento del patrón y presentar la
prescripción suscrita por el médico".

La única excepción para que un trabajador pueda
ingerir alguna narcótico o droga enervante, será por prescrip-
ción médica y que se le haga saber al patrón al inicio de la
jornada de trabajo, presentándole para tal efecto el documento
correspondiente.

XIV. "La sentencia ejecutoriada que imponga al
trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento
de la relación de trabajo".

Cuando a un trabajador se le prive de la liber-
tad, éste ya no podrá seguir prestando sus servicios por estar
imposibilitado y por tal motivo el patrón dará por rescindido
el contrato de trabajo o relación de trabajo que lo une al
trabajador, pues, no sería posible jurídicamente que el patrón
continuara pagando un salario por una prestación de servicios
que ya no existe.

XV. "Las sanciones o las establecidas en las frag-
ciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias
semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Con esta fracción todo parece suponer que las causas mencionadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sólo son enunciativas y no limitativas.

Antes de la Constitución de 1917 el trabajador era despedido por la sola voluntad del patrón sin que se pudiese alegar un derecho; pero con la inclusión de la analogía se abre una puerta grande para que el patrón la utilice y así despedir al trabajador a su antojo.

Aunque la Ley Federal del Trabajo establece limitaciones a la analogía, al decir que las causas análogas y sus consecuencias deberán ser graves; pero éste no deja de ser un peligro inminente para el trabajador.

5.5 Consecuencias del despido.

De acuerdo con lo establecido en la fracción XXII, apartado "A", del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el trabajador que sea despedido sin causa justificada podrá elegir entre reclamar el cumplimiento del contrato o bien la indemnización consistente en tres meses de salario.

La acción de cumplimiento del contrato de

trabajo se traduce en la reinstalación o que el patrón está obligado y sólo podrá ser eximido de esta obligación por los casos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, siendo los siguientes.

I. "Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año".

II. "Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomado en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo"

III. "En los casos de trabajadores de confianza"

IV. "En el servicio doméstico", y

V. "Cuando se trate de trabajadores eventuales".

El trabajador que demande su reinstalación, por uno de los mencionados anteriormente, si el patrón está eximido de cumplir el contrato de trabajo, pero estará obligado a indemnizarlo conforme al artículo 50 del Código Laboral, es decir, el patrón deberá pagar al trabajador lo siguiente.

I. "Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios":

II. "Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y".

III. "Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Si el trabajador se decide por la acción de indemnización consistente en tres meses de salario, además tendrá el derecho a que se le paguen los salarios vencidos a partir de la fecha en que fué despedido, hasta que se cumpliere el laudo condenatorio, según se desprende de lo así dispuesto por el artículo 48 del ordenamiento de la materia.

Cualquiera de las acciones que el trabajador elija, deberá ejercitarse dentro del término de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha del despido,

pues sino lo hace, el derecho a reclamar su reinstalación o la indemnización prescribirá, por así disponerlo el artículo 518 de la ley laboral.

Independientemente que las prestaciones tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, etc., prescriben en un año por disposición del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, estas se pueden reclamar conjuntamente con la acción que el trabajador reclama.

CAPITULO SEXTO

LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN DERECHO DE LOS TRABAJADORES

4.1 Término para dar a conocer a los trabajado- res la declaración anual de las empresas.

De conformidad con lo establecido por la fracción I, del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de la declaración anual.

Ante la disposición anterior surgen varias

interrogantes. ¿Cuándo el patrón estará obligado a presentar la declaración anual?, al respecto la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos dice en la fracción VIII, del artículo 18, que las sociedades mercantiles tienen la obligación de presentar la declaración dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine su ejercicio; y el artículo 119 establece que las personas físicas lo harán durante el periodo comprendido entre los meses de febrero y abril del año siguiente.

¿Que debemos entender por el vocablo "ejercicio" a que alude la Ley del Impuesto Sobre la Renta?, al respecto el artículo 11 del Código Fiscal de la Federación nos dice: "Cuando las leyes fiscales establezcan que las contribuciones se calcularán por ejercicios fiscales, se aplicarán a éstos las siguientes reglas: I. El ejercicio de las personas morales que no tengan ejercicio social y el de las personas físicas, coincidirá con el año de calendario; II. Las personas morales que tengan ejercicio social, su ejercicio fiscal coincidirá con éste, salvo en el caso del ejercicio de liquidación, y deberá reunir los siguientes requisitos: a) el ejercicio regular abarcará siempre doce meses y el irregular un periodo menor; b) los ejercicios terminarán el día último del mes de calendario que el contribuyente elija. En los casos en que una sociedad entre en liquidación o sea fusionada, el ejercicio fiscal terminará anticipadamente en la fecha en que entre en liquidación o sea fusionada; en el primer caso, simultáneamente con la presentación de la declaración del ejercicio se deberá garanti-

rar el interés fiscal en los términos que señala el reglamento de este Código y se considerará que habrá un ejercicio durante todo el tiempo en que la sociedad este en liquidación; en el caso de fusión, presentará las declaraciones del ejercicio de la sociedad que desaparece, la que subsista. Cuando una sociedad no se encuentre en los supuestos del párrafo anterior y desee anticipar la fecha de terminación de sus ejercicios deberá presentar avisos ante las autoridades fiscales, tratándose de la segunda y posteriores ocasiones en que desee efectuar dicho cambio, deberán haber transcurrido cuando menos cinco años desde el último cambio, para que éste se pueda efectuar con la simple presentación de un aviso".

En síntesis el contribuyente, que en este caso, lo será el patrón, estará obligado a presentar su declaración anual en los periodos señalados por la Ley del Impuesto sobre la Renta, según el caso, ya se trate de sociedades mercantiles o de personas físicas. La obligación de presentar su declaración anual, la efectuará el patrón al término de su ejercicio fiscal que pueda ser menor a doce meses ó de doce meses, el cual podrá coincidir con el año de calendario.

Como se puede apreciar de lo expuesto hasta ahora, no es fácil que el trabajador conozca con exactitud cuando el patrón deberá presentar su declaración anual, ya que, no existe disposición que obligue al patrón a publicar o dar a conocer la fecha o período en el cual deberá presentar su decla-

ración anual, así mismo se tendrá conocimiento de la fecha en que el patrón presente su declaración; volviéndose imposible por lo establecido en el artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo que reza: "El derecho de los trabajadores a participar en las actividades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa". Si para el Trabajador en servicio activo resulta difícil, para un trabajador despedido es imposible conocer de estos datos; por estas razones, sugerimos que al patrón se le obligue a publicar los planes en los que está obligado a presentar su declaración, así como la fecha en que la presente, mediante escrito que se fijé en lugares visibles dentro del establecimiento y en la entrada de la fuente de trabajo, mismos que se darán a conocer con quince días de anticipación cuando se trate de la fecha en que el patrón pretenda presentar la declaración anual, en tanto, que los planes en que el patrón tenga la obligación de presentar la declaración, lo hará durante todo el ejercicio y para el caso de incumplimiento se le hará efectiva una sanción equivalente de 10 a 30 días de salario mínimo vigente, y de lo anterior un Inspector de Trabajo certificará que se ha cumplido.

Para el caso en que el patrón presente una declaración complementaria de la anual, también se le aplicará la sugerencia propuesta, ya que, el trabajador desconoce la fecha en que el patrón la presentó y resultando aun más difícil que un trabajador despedido tenga conocimiento de una posible declaración complementaria.

Si el patrón tiene un plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la declaración anual, para entregar a los trabajadores la copia de dicha declaración, ¿cualquier trabajador pueda exigir y recibir la copia de la declaración, o ante quién el patrón se tendrá que dirigir para hacer entrega de este documento?

El artículo 4º del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El derecho a recibir copia de la declaración anual presentada por los patronos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el de revisar los anales correspondientes... compete ejercitarlo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contrato ley en la empresa, o en su caso, a la mayoría de los trabajadores de la misma".

Por lo anterior, es de considerarse que tanto el trabajador en servicio activo, como el trabajador despedido, no podrá conocer ni recibir la copia de la declaración anual que el patrón presente en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ya que, desde el punto de vista jurídico no son las personas idóneas para tal efecto, siendo facultad exclusiva de la colectividad por conducto del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato ley en la empresa, o en su caso, a quienes la mayoría de los trabajadores haya designado como representantes.

No estamos de acuerdo que el derecho a recibir la copia de la declaración que el patrón presenta en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sea exclusiva de los sindicatos, ya que, en la actualidad no cumplen con su cometido para los que fuerán creados, es decir, para la defensa de los trabajadores, sino por el contrario son organismos para controlarlos con el fin de que el patrón no cumpla sus obligaciones que tiene para con los trabajadores y esto se debe a los señores que reciben las representaciones de los sindicatos; motivos por los que se le debe obligar, tanto al patrón como al sindicato que dan a conocer la copia de la declaración, mediante la colocación de la misma en diversos lugares visibles de la fuente de trabajo y el incumplimiento puede ser denunciado por cualquier trabajador ante la autoridad correspondiente para que se le aplique conjuntamente una sanción equivalente a quince días de salario mínimo por cada día que transcurra a partir de la fecha en que se haya presentado la declaración. Tratándose de los trabajadores despedidos, éstos en cualquier tiempo podrán solicitar copia de la declaración, ya sea, al patrón o al sindicato y para el caso de incumplimiento se hará acreedor a una sanción equivalente a quince días de salario mínimo por cada día que transcurra a partir del segundo día de recibida la solicitud.

La obligación que tiene el patrón de entregar la copia de la declaración anual, también se extiende con la declaración complementaria que el patrón hubiera entregado, ya que, si ésta declaración complementaria aumenta el ingreso gravable,

el trabajador tendrá derecho a un reparto adicional.

Debemos tener en cuenta, que no es suficiente conocer la declaración anual, ya que, en ésta sólo encontraríamos simples cantidades, por lo que será necesario revisar los asensos que de acuerdo con las leyes fiscales el patrón tiene la obligación de presentar; y toda vez que la facultad de revisar los asensos compete al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contrato ley, o en su caso, a quienes la mayoría de los trabajadores designe como representantes, se tendrá que legislar al respecto, pues, en la actualidad ya se puede existir confianza en los sindicatos, por ser simples títeres de los patronos, en el sentido de que cuando exista sindicato en la empresa, los trabajadores puedan revisar dichos asensos y para tal efecto se podrán asesorar por profesionistas que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público les designe, o bien, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Autoridad competente de la entidad federativa, en donde se ubique la fuente de trabajo, y cuando se encuentre con anomalías que el sindicato ha omitido en perjuicio de la clase trabajadora, se le dará intervención inmediata a la autoridad competente para que se inicie una investigación y se les constituya de por vida a los representantes del sindicato.

Tratándose de los trabajadores despedidos, la Junta de Conciliación y Arbitraje al admitir la demanda del trabajador requerirá al patrón y al sindicato para que presen-

ten ante la Junta la declaración anual y un estudio detallado de dicha declaración con sus respectivos anexos, para que dicha autoridad obtenga celeridad en el procedimiento, pero el estudio detallado que presenten el sindicato y el patrón, la Junta los someterá a su estudio con auxilio del personal competente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y emitirá un acuerdo dentro de un término de quince días.

5.2 Derecho de los trabajadores para formular objeciones.

El derecho que tienen los trabajadores para formular objeciones respecto de la declaración anual de los patrones se encuentra previsto en la fracción II, del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes".

En este caso en particular, el derecho a formular objeciones es colectivo, ya que, se predetermina quienes tienen derecho para formular objeciones a la declaración anual que presentan los patrones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siendo el sindicato titular del contrato cole-

tiro de trabajo, del contrato ley en la empresa (artículo 17 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo), o en su caso, a quienes la mayoría de los trabajadores designe como representantes.

En la Constitución de 1917 se vió al sindicato como una forma en que los trabajadores podrían hacer valer sus derechos, ahora en el momento de mirar para otro lado, ya que éstos no cumplen su cometido que es la defensa de los derechos de los trabajadores, sino por el contrario, son organismos para tener controlados a los trabajadores y esto se debe a que el patrono los soborna para que se mantengan tranquilos, motivos suficientes para que la facultad de formular objeciones a la declaración anual de los patronos, no sea exclusiva de los sindicatos, debiéndose ampliar a los trabajadores.

El único caso en el que un trabajador tiene el derecho para hacer las observaciones que crea convenientes, es el consagrado en la fracción III, del artículo 125 del ordenamiento laboral, que se refiere a las objeciones que podrá hacer el proyecto que determina la participación individual, el cual lo tendrá que hacer valer dentro de un término de quince días, sin embargo este precepto no precisa desde cuando ha de empezar a contar este término, por lo que nosotros suponemos que será a partir de la fecha en que la Comisión Mixta fijó en lugar visible el proyecto dentro de la fuente de trabajo, como lo dispone la fracción I, del artículo 125 del Código laboral.

Recordemos que la Comisión Mixta es la encargada de cuantificar la participación de cada trabajador, la cual se integra con representantes de los trabajadores (sindicato) y por representantes de los patronos, por lo que las objeciones que realicen los trabajadores no trasciende, ya que, dichas objeciones serán resueltas por dicha Comisión y por ende quedan dentro de la empresa.

Cabe comentar que el derecho que tienen los trabajadores para realizar las observaciones convenientes al proyecto de participación individual, por lo regular no se da en la práctica, pues, al platicar con algunos trabajadores de la empresa Sercol S.A. de C.V., nos percatamos que sólo ellos se llegan a enterar de su participación hasta el momento de cobrarlas y por otra parte se hablan de como deberían hacer las objeciones. Si tomamos en cuenta que esta empresa es muy grande e importante, sería fácil suponer que en la mayoría de las empresas de igual envergadura o de menor magnitud, sucede lo mismo. De lo anterior se comprende que el patrón y el sindicato van de la mano, es decir, defendiendo sus intereses personales en perjuicio de los trabajadores.

Para un trabajador despedido éste es un derecho que nunca lo podrá ejercer, porque ya no tendrá acceso a la fuente de trabajo, y si es reinstalado eventualmente ya se le pasa el término para hacer las observaciones pertinentes. Por lo que se debora reformar la ley para que todos los trabajado--

res tengan conocimiento de como deberán hacer dichas objeciones y obligar a los integrantes de la Comisión Mixta para que emitan el proyecto de participación individual a la mayor brevedad posible, así como de hacerles efectivas las sanciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, además deberán tomar las medidas necesarias para que el trabajador despedido tenga conocimiento a tiempo de dicho proyecto; por otra parte se deberá establecer normas tendientes para que las objeciones sean resueltas por una autoridad y no por la Comisión Mixta.

6.3 Medio de defensa de los trabajadores.

El Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo séptimo, intitulado "De los medios de Defensa de los Trabajadores", establece en los artículos 30 y 31 lo siguiente.

Artículo 30. "El sindicato titular del contrato colectivo, el del contrato ley en la empresa, o en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrán formular queja ante la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades si las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o las de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no hubieran resuelto sus objeciones en los plazos establecidos en este Reglamento o no han vigilado el cumplimiento

de la participación de utilidades de conformidad con la ley".

Artículo 11. "Recibida la queja el Presidente de la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades solicitará que le informe la autoridad que corresponda, y si la denuncia fundada otorgará un plazo de quince días a la misma para que resuelva lo que en derecho proceda. En caso de que no se cumpla con lo ordenado dentro de ese término, se hará del conocimiento del titular de la Secretaría de que se trata, para que dicte las instrucciones pertinentes".

De los preceptos anteriormente transcritos se desprende lo siguiente:

a) Los únicos que pueden formular queja, son el sindicato titular del contrato colectivo, el del contrato ley en la empresa, o en su caso, a quienes la mayoría de los trabajadores designe como representantes.

b) La autoridad competente para conocer de la queja, es la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades.

c) La queja se ha de formular contra las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o las de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

d) Sólo procederá la queja cuando no hubieron resuelto las objeciones de los trabajadores en los plazos establecidos.

e) Recibida la queja por la autoridad competente, solicitará un informe de la autoridad que corresponda, y si la escueta fundada otorgará un plazo de quince días para que resuelva lo que en derecho proceda.

f) Si la autoridad responsable no recibió en el término que se le otorgó, se hará del conocimiento de titular de la Secretaría de que se trate para que dicte las instrucciones pertinentes.

Como se puede apreciar de lo expuesto hasta ahora, los sindicatos son los que jurídicamente pueden conocer de la declaración anual que presentan los patrones con sus correspondientes anexos, los que pueden realizar las objeciones a la declaración anual y los que pueden presentar queja ante la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades cuando no se han resuelto sus objeciones dentro de los términos legales establecidos, y no hemos encontrado algún medio de defensa al que puedan recurrir los trabajadores en servicio activo y los trabajadores despedidos, por lo que se debería determinar medios de defensa para que los trabajadores en servicio activo y los despedidos puedan recurrir para que la participación de utilidades sea eficaz así como el exacto cumplimiento

to de este derecho, de lo contrario el trabajador en servicio activo tendrá que confiar en el sindicato y el despido se encontrará en un total estado de indefensión.

6.4 Situación del trabajador despedido frente al sindicato.

La fracción XVI, apartado "A", del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra el derecho que tienen los trabajadores para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Este derecho es ratificado por la Ley Federal del Trabajo al establecer en sus artículos 354, 355 y 356 lo siguiente:

Artículo 354. "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

Artículo 355. "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Artículo 356. "Sindicato es la asociación de

trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Siendo el sindicato el encargado para defender los intereses de sus agremiado y suponiendo que cumple con tal objetivo, nos preguntaríamos, ¿los actos que realice en materia de participación de utilidades también beneficia al trabajador despedido?, a lo que responderíamos que sí, ya que, todos los actos que realice el sindicato como son el de conocer la declaración anual de los patronos con sus respectivos anexos, formular las objeciones a dicha declaración, así como presentar la queja por no haberse resuelto las objeciones dentro de los plazos establecidos por la ley, son en representación de todos los trabajadores y para beneficio de la colectividad.

4.5 Autoridad competente para conocer la reclamación individual de la participación de utilidades.

En el capítulo tercero estudiamos a las autoridades que intervienen en la participación de utilidades como son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Inspección del Trabajo, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de los Empre-

mas y a la Comisión Intersecretarial.

Dentro del catalogo de autoridades que se encuentran en el artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo y aquellas que tienen relación con la participación de utilidades, sólo nos falta por analizar a la Junta, las cuales procedemos hacer en el presente apartado.

La Ley Federal del Trabajo establece dos tipos de Juntas: las de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a las Juntas de Conciliación el artículo 543 nos dice: "Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos; II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 540, fracción IV; y III. Las demás que le confieran las leyes". Y el artículo 540, en su fracción IV dispone: "Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades siguientes: IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones vencidas no exceda del importe de tres meses de salario". Por otra parte el artículo 542, párrafo primero, en su parte final establece: "...No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Recordamos que la competencia Federal y local se encuentra prevista en la Fracción XXI, apartado "A", del artículo 123 constitucional.

El artículo 601 se refiere a las Juntas Locales de Conciliación, al decir: "En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador". Por disposición del artículo 603, estas Juntas tienen las mismas facultades que las Juntas Federales, claro dentro de su ámbito de competencia, y el artículo 602 establece: "Se funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje".

En relación con la Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, los artículos 604, 606, 614, 616, 621, 622 y 623 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

Artículo 604. "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivadas de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV".

Artículo 606. "La Junta funcionará en Pleno o en

Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiera el artículo anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Artículo 814. "El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales susten-

ten tesis contradictorias; V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento; VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y VII. Las demás que le confieren las leyes".

Artículo 616. "Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes: I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentran instaladas; III. Practicar las investigaciones y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 583 (indemnizaciones en los casos de muerte por riesgos de trabajo); IV. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo; y VI. Las demás que le confieren las leyes".

Artículo 611. "Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Artículo 612. "El Gobernador del Estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requirieren las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de residencia y su competencia territorial".

Artículo 613. "La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior...". El capítulo a que se refiere este precepto, es el XII, referente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que comprende los artículos 604 a 621.

De los preceptos anteriormente transcritos se podrá concluir que las autoridades competentes para conocer y resolver, respecto de la reclamación individual del pago correspondiente a la participación de utilidades, presentada por un trabajador despedido, lo es según sea el caso, las Juntas de Conciliación o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean, locales o federales.

Sin embargo en la práctica las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje han acostumbrado a declararse incompetentes para conocer del pago del reparto de utilidades, dejando a salvo los derechos del trabajador para que los haga valer en la vía y forma establecida. Este costumbre deja mucho que desear, ya que, con este tipo de resoluciones se puede afirmar

el poco conocimiento que tienen los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del derecho laboral, y que así están ahí no es por otra cosa que por el fanatismo, el odio, por el amiguismo, compadrazgo, etc.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en especial las del Distrito Federal, emiten éste tipo de resoluciones en el laudo y porque el actor no precisa la cantidad que le ha de corresponder por la participación de utilidades en la empresa. Esta situación es muy criticable, en el sentido de que la Junta está obligada a notificarle al trabajador de las omisiones y defectos que existan en su demanda, en los términos del artículo 171, situación que no sucede con el reparto de utilidades que el trabajador despedido demanda, ya que, esta autoridad sólo se concreta a llenar el machete del acuerdo de admisión de la demanda sin prevenirlo de tales omisiones y defectos. Por otra parte hay que tener en cuenta que el trabajador despedido jamás se entera con anticipación de la cantidad que le corresponde por la participación de utilidades y esto por hechos claros como son: El patrón jamás le comunica de sus derechos, el sindicato manda y por que desconoce quienes integran la Comisión Mixta y su lugar de trabajo; por lo que estas resoluciones dejan en un total estado de indefensión al trabajador despedido y volviendo está prestación incalculable.

Por otra parte es preciso decir que la forma que la Junta acostumbra para hacerle saber al trabajador que es

es competente para resolver respecto de dicha prestación, pone en un gran dilema al reclamante, ya que hace suponer que existe otra autoridad a la que puede acudir para demandar del patrón el pago correspondiente, situación que no existe.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, según la información obtenida por algunos funcionarios de ésta autoridad, acostumbra a condenar al patrón al pago de la cantidad que corresponde al trabajador por concepto de reparto de utilidades, siempre que al demandar exprese cual es la cantidad que se le adeuda por tal concepto y cuando se desconoce dicho dato le deja a salvo sus derechos para que los haga valer en la vía y forma correspondiente. Esta resolución la hacen hasta el momento de dictar el laudo correspondiente, actitud que no se debe de permitir en lo sucesivo, ya que, como se precisa con antelación esta autoridad tiene la obligación de hacerle saber al trabajador despedido de los defectos y omisiones que conbase su escrito de demanda al acordar su admisión, de acuerdo a lo establecido por el artículo 87) de la Ley Federal del Trabajo y al igual que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje hacen que el derecho que tiene el trabajador despedido para participar en las utilidades de las empresas sea negatorio, por no poder cobrarlas con la intervención de éstas autoridades.

Quince el fundamento para que las Junta de Conciliación y Arbitraje actúen como lo están haciendo respecto del

reparto de utilidades se encuentre en la siguiente jurisprudencia:

"UTILIDADES, PARTICIPACION DE LAS. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINARLA.- Las Juntas no son competentes para resolver conflictos con respecto al reparto de utilidades, mientras no se cumpla con lo dispuesto por el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, que señala el procedimiento que debe seguirse para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa, dejándose tal determinación a una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual debe formular un proyecto determinando la participación de cada trabajador, en la inteligencia de que si los representantes de ambas partes no se ponen de acuerdo, tocará decidir al inspector del trabajo; en ese mismo precepto se señala que los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzgen convenientes dentro de un término de quince días, las que serán resueltas dentro de un plazo al anterior por la propia comisión.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 7/72.- Ernesto S. Alameda Orozco.
Unanimitad de votos.

Séptima Época. Volumen 73. Sexto Parte, Pág. 115

Amparo directo 326/73.- Guillermo Martínez Fernández.- Unanimidad de votos.

Séptima Época, Volumen 71, Sexta Parte, Pág. 115

Amparo directo 305/73.- Raúl Mendoza Berberena.- Unanimidad de votos.

Séptima Época, Volumen 71, Sexta Parte, Pág. 115

Amparo directo 151/74.- Elías Garroño Sandoval.- Unanimidad de votos.

Séptima Época, Volumen 71, Sexta Parte, Pág. 115

Amparo directo 28/75.- Sergio Guzmán Ramos.- Unanimidad de votos.

Séptima Época, Volumen 71, Sexta Parte, Página
(58)
115*.

Si bien es cierto que la Junta no es competente para cuantificar la participación de utilidades que debe corresponder al trabajador, también es cierto que éste no le pide a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para requerirle al patrón la exhibición de la documentación que de acuerdo con el artículo 804, fracción IV, está obligado a conservar, es decir, el documento que acredite el pago del reporte de utilidades, los documentos que acredite el término de su ejercicio fiscal y la resolución de la Comisión Mixta que determina la participación individual de cada trabajador. Por lo que se

debe de concluirse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, están haciendo una interpretación contraria a derecho y en perjuicio exclusivo de los trabajadores despedidos.

Como otro apoyo legal para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje impongan como obligación del trabajador despedido, la aportación del dato de la cantidad que le ha de corresponder por concepto de participación en las utilidades de las empresas, podría ser la siguiente tesis:

"UTILIDADES, COMPETENCIA DE LAS JUNTAS PARA CONOCER SOBRE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer y resolver sobre la procedencia del pago del importe de participación de utilidades de las empresas, siempre y cuando su monto se encuentre establecido en autos en cantidad líquida y determinada y en fog sea definitiva, en favor de quien la reclama.

Reparo directo 1918/84.- Compañía Indus-----
trial Kirdy S.A.- 2 de julio de 1985.- 5
votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Precedentes:

Séptima Época:

Volumenes 133-138, Quinta Parte, Pág. 75.

Volumenes 149-174, Quinta Parte, Pág. 58.

(57)
Volúmenes 193-198, Quinta Parte, Págs. 43^o.

No negamos la aplicabilidad de la jurisprudencia ni de la tesis anteriormente transcritas, ya que, los acuerdos a derecho: con lo que estamos en desacuerdo es con la actitud que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han tomado en materia de participación de utilidades, en el sentido de que imponen como obligación del trabajador despedido, el de aportar al dato de la cantidad que le ha de corresponder por el reparto de utilidades y el declararse incompetentes, pues, tales actos no se encuentran previstos en la Ley Federal del Trabajo, ni en la jurisprudencia ni tampoco en la tesis anteriormente transcritas, en virtud, de estas circunstancias los patronos aducen la incompetencia de las Juntas para conocer y resolver respecto de esta prestación cuando se les demanda el pago de la participación de utilidades, siendo contrario a derecho tales actos de la Junta de Conciliación y Arbitraje; por lo que se deberán establecer normas para que en lo sucesivo las Juntas de Conciliación y Arbitraje al admitir una demanda en la cual se reclame el pago correspondiente a la participación de utilidades y el trabajador despedido desconozca la cantidad que le ha de corresponder por tal concepto, le requerirá al patrón para que presente la documentación necesaria para que el trabajador despedido pueda

cobrar su participación de utilidades con la intervención de esta autoridad.

5.6 El derecho a la participación de utilidades un sueldo de los trabajadores despedidos.

Un problema no previsto en nuestra legislación laboral es cuando el trabajador es despedido, ¿continuará participando en las utilidades de las empresas?, como ya se analizó con anterioridad, el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece que el porcentaje a repartir se dividirá en dos partes, un 50% tomando en consideración el número de días trabajados y el restante 50% se repartirá teniendo en cuenta el monto de los salarios devengados en un año; si el trabajador despedido es reinstalado en su trabajo, no contarán los días en que dejó de prestar sus servicios por el despido injustificado, en virtud, de que no se encuentra previsto dentro de las excepciones mencionadas en la fracción IV, del artículo 123 del ordenamiento laboral. Situación que a todas luces es injusta, toda vez, que el trabajador despedido injustificadamente dejó de prestar sus servicios por un capricho unilateral de voluntad por parte del patrón, por lo que se tendrá que legislar para que un trabajador despedido injustificadamente y al ser reinstalado tenga derecho a participar en las utilidades, contándose el tiempo que dejó de prestar sus servicios por el despido.

injustificado.

Por otra parte, si el trabajador despedido no es reinstalado, no participará en las utilidades de la empresa por no encontrarse dentro de los supuestos previstos en los artículos 133 y 137 en su fracción IV, debido al despido injustificado de que fue objeto; por lo que también se tendrá que legislar para que tenga participación en las utilidades hasta que el laudo emitido por la Junta sea condenatorio y quede firme.

Otro problema existente para los trabajadores despedidos injustificadamente, lo es el dicho párrafo del artículo 122 del Código laboral que dice: "El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente". Con lo que nosotros no estamos de acuerdo, en virtud de que por disposición del artículo 130 del ordenamiento de la materia, la participación de utilidades quedan protegidas por las normas del artículo 98 y siguientes, y el artículo 98 establece que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, por su parte el artículo 104 declara nula toda cesión del salario; si estas normas las aplicamos a nuestro caso, resultaría que la participación de utilidades es irrenunciable y que toda cesión de dicho derecho es nula; por lo que se le debe obligar al patrón y a la Comisión Mixta para que notifiquen al trabajador despedido para que cobre sus utilidades, dicha notificación debe ser en forma

personal y cuando sea imposible localizar al trabajador se publicará por tres veces consecutivas un aviso por medio del cual se le haga saber que se puede presentar a cobrar sus utilidades en la empresa y en horas hábiles, si después de pasado un término de treinta días contados a partir de la última publicación o incluso hasta antes de que se termine el ejercicio fiscal de la empresa no se han presentado a reclamar su pago, entonces procederá lo dispuesto por el mismo párrafo del artículo 122 de la ley laboral y siempre los actos que realice para notificar personalmente estarán sujetos a prueba cuando se reclame con posterioridad el pago por concepto de participación de utilidades, y en caso de incumplimiento se le aplicarán las sanciones previstas en la fracción II, del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando las cantidades que no fuerón reclamadas, el patrón se queda en calidad de depositario de dichas cantidades, pudiendo hacer lo que se le venga en gana e incluso invertirías para su propio beneficio, ya que, la Ley Federal del Trabajo no establece que deban ser entregadas al sindicato o a los representantes designados por la mayoría de los trabajadores; motivo por el cual se debe de legislar con el propósito de que el depositario de estas cantidades las invierta para que en el momento de entregarlas se haga con sus intereses y en beneficio de la clase trabajadora.

Como nos hemos dado cuenta en el transcurso de

Esta investigación los trabajadores despedidos no pueden cobrar su participación en las utilidades porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje imponen como obligación de éstos trabajadores que digan la cantidad que se les adeuda por concepto del reparto de utilidades, de lo contrario no condenan al patrón, ni realizan lo necesario para saber cual es la cantidad que le ha de corresponder por tal concepto y por otra parte el patrón ni la Comisión Mixta toman las medidas necesarias para que el trabajador que ha sido despedido pueda cobrar su participación en las utilidades, y hasta en tanto no se legisle al respecto, el derecho a participar en las utilidades será un sueño para los trabajadores despedidos.

C O N C L U S I O N E S

- PRIMERA.- La participación de utilidades surge a nivel interna-
cional en Francia, por Edme Jean Leclair, ya que, es
la primer persona en repartir con los trabajadores
sus utilidades.
- SEGUNDA.- En México, el derecho que ahora tienen los trabajado-
res a participar en las utilidades de las empresas
fue consagrado en la Constitución de 1917.
- TERCERA.- A pesar de haberse contemplado a la participación de
utilidades en las empresas en favor de los trabaja-
dores en la Constitución de 1917, fue letra muerta -
por contener una redacción muy genérica y por la
falta de una reglamentación detallada; siendo hasta
el año de 1962 en que se reforma la Constitución y
la Ley Federal del Trabajo de 1931, para que este
derecho tuviera vigencia y se pudiese aplicar.
- CUARTA.- Para que se pudiese aplicar el derecho de los traba-
jadores a participar en las utilidades de las empre-
sas, se creó la Comisión Nacional para la Participa-
ción de los Trabajadores en las Utilidades de las
Empresas, como la autoridad encargada de fijar el

porcentaje a nivel nacional, que corresponderá a los trabajadores.

QUINTA.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, ha emitido su resolución fijando el porcentaje cada diez años, situación que no entendemos, ya que el artículo 149 de la Ley Federal del Trabajo establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, para que el porcentaje sea revisado en cualquier momento, siempre que existan los estudios e investigaciones que lo justifiquen. Es decir en esta Comisión, jamás habrá un reparto de utilidades acorde a la realidad.

SESTA.- Si la participación en las utilidades es una institución que surgió para mejorar los ingresos de los trabajadores, el 10% fijado por la Resolución de la Secretaría Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, no trae la equidad ni el reconocimiento al trabajador por su contribución en los rendimientos que obtienen las empresas, ya que, siendo los trabajadores los que integran un núcleo numérico, siempre se han de conformar con las migajas que les concedan los patro-

tes, apoyados por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

SEPTIMA.- La Inspección del Trabajo, como autoridad que es, tiene funciones importantes en materia de participación de utilidades, que en la práctica no lleva a cabo y en consecuencia el patrón viola los preceptos relativos a esta prestación; por lo que esta autoridad deberá de acotar las funciones que le otorga la Ley Federal del Trabajo para que este derecho sea aplicable conforme a las reglas previstas.

OCTAVA.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se le confirió el carácter de autoridad laboral por lo que hace a la participación de utilidades, sin embargo no es nada favorable, ya que, como cualquier otra autoridad burocrata sus trámites son lentos, lo que ocasiona perjuicios al trabajador, pues sus resoluciones se emitirán ya tarde.

NOVENA.- Consideramos que es necesario la derogación de la fracción VII, del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, por ser contrario a lo establecido en la fracción IX, apartado "A", del artículo 123 Constitucional, pero no es posible que se obligue a un trabajador eventual a trabajar por lo menos 60 días

para que tenga derecho a participar en las utilidades de las empresas.

DECIMA.- Toda vez que los trabajadores desconocen con exactitud los períodos en los que el patrón está obligado a presentar la declaración anual ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, si mucho antes la fecha en que la presenta se deberá establecer normas para que el patrón públique los períodos en los que está obligado a presentar su declaración anual durante todo el ejercicio, así como la fecha en que pretenda presentar su declaración con 15 días de anticipación, en caso de incumplimiento se hará acreedor a una sanción equivalente de 10 a 30 días de salario mínimo vigente y de costas públicas el Inspector de Trabajo certificará su cumplimiento. Esta obligación se extenderá a la declaración complementaria que llegue a presentar.

DECIMA PRIMERA.- Como en la actualidad ya no se puede confiar en el sindicato, es necesario establecer normas para que los trabajadores conozcan la declaración anual mediante la publicación de la misma en los lugares visibles de la empresa y su incumplimiento tendrá la sanción equivalente a 15 días de salario mínimo vigente. Tratándose de los trabajadores despedidos, éstos podrán solicitar en cualquier tiempo la copia

de la declaración y para el caso de que no la sea entregada, se le aplicará al patrón la misma sanción que al caso anterior, y en ambos casos la sanción será por cada día que transcurra a partir del día siguiente en que se presenta la declaración y de aquí en que se solicita.

SEGUNDA SEGUNDA.- El conocer solamente la declaración anual no bastaría, por lo que también sería necesario revisar los anexos para autenticarla, entonces será preciso que los trabajadores tuvieran acceso a esta documentación, quienes se podría asesorar por los profesionistas que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público les designe. Tratándose de los trabajadores desahuciados, la Junta al admitir la Demanda requerirá al patrón y al sindicato para que presenten copia de la declaración y un estudio detallado con sus respectivos anexos, mismo que la Junta de Conciliación y Arbitraje le someterá a su criterio con el auxilio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que emita el criterio correspondiente y si en ambos casos encontraran irregularidades que el sindicato o sindicato no realicen las investigaciones pertinentes para que se les destituya a los representantes del sindicato de por vida para que no vuelvan a ocupar un cargo similar. La anterior sugerencia se hace porque en la actualidad ya no se puede confiar en

Los sindicatos por ser simples titeres de los patrones y organismos para controlar a los trabajadores.

DECIMA TERCERA.- La Comisión Mixta que se integre en la empresa para cuantificar la participación de cada trabajador, deberá tomar las medidas necesarias para que todos los trabajadores conozcan a tiempo el proyecto que determine la participación de cada trabajador y las objeciones que realicen los trabajadores, sean resueltas por la Junta competente mediante un procedimiento sumario.

DECIMA CUARTA.- Se deberá establecer medios de defensa para que los trabajadores en servicio y los despedidos, puedan lograr que la participación de utilidades sea eficaz y se cumpla con exactitud las normas que regan este derecho.

DECIMA QUINTA.- Cuando un trabajador sea despedido y posteriormente es reinstalado, consideramos que deben tener derecho a participar en las utilidades durante el tiempo que dejó de prestar sus servicios, contándose como días trabajados 30 días, ya que, dejó de prestar sus servicios por causas ajenas a su voluntad. Esta reforma se deberá integrar a la fracción IV, del artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA.- Tambien se deberá adicionar una fracción al artículo 137 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de considerar al trabajador despedido que no sea reinstalado, con derecho a participar en las utilidades, hasta que la Junta emita el laudo conciliatorio y que éste quede firme.

DECIMA SEPTIMA.- Una vez que se haya determinado la cantidad que ha de corresponder a cada trabajador por concepto de participación en las utilidades, el patrón tendrá la obligación de notificar personalmente al trabajador despedido que puede pasar a cobrar sus utilidades, apenas de hacerlo entrega además de su participación en las utilidades, una cantidad igual al salario mínimo vigente por cada día que transcurra sin que haya efectuado tal notificación.

DECIMA OCTAVA.- Siendo la participación en las utilidades una prestación que por derecho le corresponde al trabajador, ésta podrá reclamarse del patrón por medio de la Junta, ya sea, de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndole, la cual contará con la aplicación de los medios necesarios para obligar al patrón o al sindicato para que proporcione la documentación necesaria para conocer la cantidad que le corresponde al demandante y así condonar al patrón el pago de esta prestación.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, 4a. edición, Barcelona 1973.
- Alfrez Frascione, Alfonso. La Participación de Utilidades, Editorial Porrúa, S. A., 1a. edición, México 1977.
- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial María, México 1980.
- Buen Lozano, Hector de. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, S. A., 1a. edición, México 1983.
- Cabrera, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomos I y II, Bibliografica Ombra.
- Cabrera, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Ediciones el Grafico Impresoras, Buenos Aires 1949.
- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., 1a. edición, México 1980.
- Davalos, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S. A., 1a. edición, México 1984.
- Fernández y Cuevas, José Mauricio. Participación de Utilidades, Oficinas Editoras, México 1984.
- Garcera, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 1a. edición, México 1984.
- Osuna Guerrero, Jesus. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico, No. 4 de la serie monográfica, Colección Foro Laboral, Editada por la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1961.

Landoreroche Obregón, Juan. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Prólogo de Efraín González Luna, Editorial Jus, México 1956.

Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1963.

Mostoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, 2a. edición, Madrid 1978.

Padilla G., Francisco, Lordo de Tejada, Francisco. La Participación de Utilidades en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Centro de Estudios y Asesoría Tripartita e Instituto de la Participación de Utilidades y del Salario, México 1971.

Palavicini, Félix F. Historia de la Constitución de 1957, Tomo I, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, Gobierno del Estado de Querétaro, México 1987.

Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido, Editorial Pac, 5a. edición, México 1969.

Ramos, Eusebio y Topa Ortega, Ana Rosa. nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Pac, S. A. de C. V., México 1966.

Sorco, Francisco. Historia del Congreso Empresarial Constituyente 1956-1957, Estudio Preliminar de Antonio Martínez Mesa, Índice de Manuel Calvillo, Edición el Colegio de México 1956, 1a. edición 1957-1961.

LEGISLACION

Legislación sobre Trabajo, Tomo I, Ediciones Androde, S. A., 2a. edición, 2a. reimpronta, México 1966.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Barbera, Editorial Porrúa, S. A., 51a. edición, México 1964.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Editorial Porrúa, S. A., 17a. edición, México 1967.

Código Fiscal de la Federación y Disposiciones Complementarias, Editorial Porrúa, S. A., 41a. edición, México 1969.

Procedimiento Fiscal, Editorial Erosa, 14a. edición, México 1969.

JURISPRUDENCIA

Apendice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1966.

Apendice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975.

Apendice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985.

Jurisprudencia y tesis sobresalientes sustentadas por la Sala Laboral (Cuarta Sala) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1935-1963, Ediciones Mayo, México 1965.

Jurisprudencia 1917-1965 y tesis sobresalientes 1965-1966, actualización 2 laboral, Ediciones Mayo, México 1968.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Volúmenes 189-204.

Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte, Volumen 72.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomos LXXVIII y LXXIX.

DIARIOS OFICIALES

Diario Oficial, Tomo CCLV, No. 17, México, Miércoles 21 de noviembre de 1962.

Diario Oficial, Tomo CCLV, No. 50, México, Lunes 11 de diciembre de 1962.

Diario Oficial, Tomo CCCLXVIII, No. 36, México, Viernes 24 de febrero de 1975.

Diario Oficial, Tomo CCCLXXI, No. 21, México, Lunes 2 de junio de 1975.

Diario Oficial, Tomo CCCLXXXIX, No. 2, México, Lunes 4 de marzo de 1986.

OTRAS FUENTES

Comisión Nacional para el Esparto de Utilidades, Memoria de la Primera Comisión, Tomos II y III, México 1962.

Diario de Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, Tomo 1, Introducción por el Diputado Constitucional Lic. Hilarie Medina, Ediciones de la Comisión Nacional para la celebración del sesquicentenario de la proclamación de la Independencia Nacional y del cincuentenario de la Revolución Mexicana, México 1960.

Enciclopedia Jurídica Omba, Tomo XXI, Bibliografía Omba, Brinkill, S. A., Buenos Aires 1977.

Escuela Libre de Derecho, Revista de Investigaciones Jurídicas, Tomo II, Año 8, No. 8, México 1964.

Segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Memoria de Labores, Tomo 1, México 1975.