

331
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**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 :
BETZABE GIL AGUILAR

MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Página

INTRODUCCION

CAPITULO 1 MARCO CONCEPTUAL

1.1	Concepto de Trabajo.....	1
1.2	Concepto de Patrón.....	3
1.3	Concepto de Trabajador.....	6
1.4	Concepto de Despido.....	9
1.5	Concepto de Utilidad.....	12
1.6	Concepto de Empresa.....	14
1.7	Concepto de Reparto.....	19
1.8	Concepto de Participación de Utilidades.....	21

CAPITULO 2 MARCO HISTORICO DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO.

2.1	Antecedentes de la Participación de Utilidades..	28
2.2	Antecedentes inmediatos dentro de la Legislación Mexicana.....	36
2.3	Primera Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas..	44

CAPITULO 3 PARTICIPACION DE UTILIDADES EN PAISES EXTRANJEROS.

3.1	Francia.....	54
3.2	Inglaterra.....	60
3.3	Italia.....	64

3.4	Alemania.....	67
3.5	Estados Unidos de Norteamérica.....	69

CAPITULO 4 ANALISIS DEL DESPIDO EN MATERIA LABORAL.

4.1	Suspensión.....	77
4.2	Rescisión.....	86
4.3	Terminación.....	94
4.4	Naturaleza Jurídica del Despido.....	99

CAPITULO 5 LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

5.1	Bases para la fijación del Porcentaje Obrero.....	121
5.2	La Distribución de las Utilidades entre los trabajadores.....	126
5.3	Trabajadores con derecho a Participar en la Distribución.....	132
5.4	El Aviso Escrito del Despido.....	137
5.5	Consideraciones Básicas para el Reparto Individual de Utilidades.....	145

CONCLUSIONES	150
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	153
-------------------	-----

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

El presente trabajo tiene por objetivo señalar algunas iniciativas por lo que respecta al procedimiento del pago del reparto de utilidades para los trabajadores despedidos; sin olvidar que para llegar a tal fin es necesario aclarar la idea del nacimiento de la participación de utilidades en México, su naturaleza jurídica y el procedimiento para hacer efectivo ese derecho, así como las autoridades involucradas en su tutela, aclarando que una de las ideas fundamentales es el contemplar dentro de éste trabajo un capítulo de derecho comparado, que nos dé bases más sólidas para el estudio de esta institución.

Por lo que respecta a las formas que pueden afectar la continuidad de la relación laboral como son : la rescisión , terminación y suspensión, estas son analizadas para poder llegar a distinguir lo que es el despido, detallando previamente el contenido del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, para poder hacer hincapié de que nuestros trabajadores despedidos tengan un reparto individual de utilidades más justo y equitativo, y que las autoridades encargadas para ésta retribución sean más congruentes y severas en su desempeño.

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL

- 1.1 Concepto de Trabajo.
- 1.2 Concepto de Patrón.
- 1.3 Concepto de Trabajador.
- 1.4 Concepto de Despido.
- 1.5 Concepto de Utilidad.
- 1.6 Concepto de Empresa.
- 1.7 Concepto de Reparto.
- 1.8 Concepto de Participación de Utilidades.

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Concepto de Trabajo.

El origen del término " trabajo ", algunos autores señalan que la palabra proviene del latín trabs, trabis que significa traba, ya que significa una traba para los individuos lleva implícito un cierto esfuerzo.

Es así que en su raíz la palabra laborare o labrare que significa labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Otras opiniones señalan que la palabra trabajo viene del griego thilbu, que significa apretar, oprimir.

El trabajo en forma general se puede definir como : " La aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que se puedan servir para satisfacer nuestras necesidades. " (1)

Es por ello que el trabajo en su más alta acepción, no es más que el ejercicio de la actividad humana cualquiera que sea su esfera y forma en que esta sea desarrollada.

Cuando hablamos del trabajo con relación a las normas, entramos en el campo del derecho, pero íntimamente ligado a la economía, ya que en estos casos, el trabajador

es considerado como creador de riqueza, bienes y servicios.

El trabajo va a ser el medio, una condición necesaria para poder vivir y lograr los objetivos de los hombres.

La Ley Federal del Trabajo, señala el concepto de trabajo en su artículo 3° : " El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

Nuestra legislación solo regula el trabajo personal subordinado, que presta una persona a otra mediante el pago de un salario, siendo la subordinación el elemento fundamental en la disciplina.

Por otra parte el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8° , segundo párrafo otra definición de trabajo : " Se entiende por

trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. "

Por otra parte, para tener otra idea de lo que se entiende por trabajo, se considera como sinónimo de una actividad provechosa, del esfuerzo dirigido para poder llegar a conseguir un fin valioso.

1.2 Concepto de Patrón.

Cuando se hace referencia al patrón, como sujeto de una relación de trabajo y, por lo tanto de una relación jurídica laboral es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico.

Podemos encontrar varias implicaciones, tanto económicas, políticas, sociales y hasta religiosas.

Nos corresponde analizar ahora el concepto de patrón, y según la doctrina, a la persona que recibe los servicios del trabajador, se le conoce con varias denominaciones entre ellas : acreedor del trabajo, patrón, principal, dador de empleo, etc.

Aunque para mayor facilidad y menos objeción técnica, se han venido usando los términos de patrón y empresario.

Para el concepto de patrón, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, lo define de la siguiente manera:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servi cios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, confor- me a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de és tos. "

El término patrón encierra un aire paternalista y hace recordar las luchas existentes entre estos dos sec tores sociales : patrones y obreros.

En el derecho Español, es de notarse, que se utiliza con frecuencia el término empresario y por su generalidad en la doctrina y en el derecho positivo nos hace inci- dir en la utilización del citado término.

En comparación con el citado vocablo dador de trabajo, resulta inconveniente, ya que tanto designa a quién ofrece un trabajo, como el que lo dá o realiza y todavía me- nos fortuna ha tenido el término empleador ya que puede referirse a quién contrata los servicios de otra persona, como el que tiene la misión de emplear a los trabajadores en una especie de labor de intermediario.

Por lo expuesto anteriormente, se considera más adecuado utilizar la expresión acreedor de trabajo que entraña a su correspondiente deudor del salario ya que en ella

queda contenido el sentido mismo de la condición de la parte del contrato que designa.

Se puede enunciar el concepto de acreedor de trabajo según la definición de Manuel Alonso García de la siguiente manera : " Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. " (2)

Es así que la Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, esto resultaría normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

Desde luego en una empresa podemos encontrar invariablemente, que los funcionarios fungen, en representación de su superior común, que viene siendo el gerente quien puede ser el dueño o genuino patrón, o bien un representante de éste.

En el artículo 123 Constitucional y particularmente en el inciso " A " relativo al trabajo en empresas no estatales, se emplean diferentes expresiones, se habla de patronos ya que es una expresión comunmente usada, pero también las de patrón, empresa, empresarios y de centros de trabajo.

1.3 Concepto de Trabajador.

Desde hace mucho tiempo, en primer lugar, se utilizó el término obrero, lo cual se constituye en una expresión clasista, después operario, lo cual viene a ser producto de un estado de evolución que es resultado de una serie de cambios sociales.

Para unificar la terminología y que ésta sea más cómoda, se emplea la expresión de trabajador, ésta incluye esta más de acuerdo con los ordenamientos positivos.

Trabajador entonces, es toda persona que realiza una actividad determinada, la cual lleva aparejada una finalidad que es la de producir algo, en pocas palabras es la producción.

Se dá un concepto de trabajador que dice: "Trabajador será aquél sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio, o ejecutar una obra por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración. " (3)

Podemos deducir de lo mencionado, que la persona o personas que prestan un servicio a otra, se le ha denominado de diversas formas : obrero, jornalero, asalariado, etc., pero el concepto que ha tenido mayor aceptación, tanto

en la doctrina, como en la legislación ha sido el de trabajador.

Es de notarse que el concepto de trabajador resulta muy genérico por las razones arriba citadas; la ley, en el artículo 3º, segundo párrafo, recoge un principio de igualdad al decir que : " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. "

Del mismo texto de la ley se toman los siguientes elementos para que tal prestación de servicios pueda ser regulada :

- 1.- El trabajador siempre será una persona física.
- 2.- Esa persona física va a prestar un servicio a otra persona física o moral.
- 3.- El servicio ha de ser en forma personal.
- 4.- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Reunidos éstos elementos se puede presumir la existencia de una relación de trabajo.

Con acierto nuestra ley actual precisó conceptos y señala que el trabajador debe ser una persona física y no recalca la no diferenciación de la actividad desarrollada, lo que excluye desde luego es a las personas morales, de ahí se puede desprender a manera de ejemplo : Un Sindicato

no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador puesto que el Sindicato es una empresa moral.

Por otro lado, la ley nos da el concepto de trabajador al señalar en el artículo 8° : " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. "

Haciendo mención a lo expresado, manifestamos que el derecho del trabajo, nació para proteger la actividad del hombre, en diferentes aspectos como son : la limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones y el salario, cuya finalidad consiste en asegurar al hombre una existencia decorosa y la protección contra los riesgos de trabajo.

El maestro José Dávalos, deduce el concepto citado en la ley y lo desprende de la siguiente manera: " El trabajador siempre será una persona física, esa persona física ha de prestar su servicio a otra persona física o moral el servicio ha de ser de manera subordinada." (4)

1.4 Concepto de Despido.

La vida diaria en las relaciones de trabajo nos presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave a sus obligaciones, y que por hacer isostenible la continuación de la relación de trabajo, se sanciona con el despido.

Las legislaciones de trabajo, para fijar los incumplimientos, acciones u omisiones, que son causas del derecho del despido, siguen tres sistemas :

El primero, en el cual se encuentra el Código Italiano define las causas en términos generales.

El segundo, consagrado en la anterior ley del Contrato de Trabajo Español, ofrece un catálogo que describe las causas. El tercero, se encuentra en nuestra Ley Federal del Trabajo, presenta un catálogo de las causas de despido dejándolo abierto para otras causas análogas.

En las catorce primeras fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se describe el catálogo de las causales de despido y en la fracción XV del mismo, se abre el catálogo al disponer que son causas de despido, además de las consignadas en las primeras catorce fracciones. " Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

1.4 Concepto de Despido.

La vida diaria en las relaciones de trabajo nos presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave a sus obligaciones, y que por hacer isostenible la continuación de la relación de trabajo, se sanciona con el despido.

Las legislaciones de trabajo, para fijar los incumplimientos, acciones u omisiones, que son causas del derecho del despido, siguen tres sistemas :

El primero, en el cual se encuentra el Código Italiano define las causas en términos generales.

El segundo, consagrado en la anterior ley del Contrato de Trabajo Español, ofrece un catálogo que describe las causas. El tercero, se encuentra en nuestra Ley Federal del Trabajo, presenta un catálogo de las causas de despido dejándolo abierto para otras causas análogas.

En las catorce primeras fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se describe el catálogo de las causales de despido y en la fracción XV del mismo, se abre el catálogo al disponer que son causas de despido, además de las consignadas en las primeras catorce fracciones. " Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. "

Cuando el trabajador incurre en algunas de las causales del artículo 47 de la ley, el patrón tiene derecho de separarlo justificadamente del puesto que desempeña. Estas causales de rescisión generan a favor del patrón el derecho de despido.

Consiste el derecho de despido en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral.

Miguel Bermudez señala : " En el ordenamiento jurídico laboral, se entiende por despido el acto mediante, en el la empresa da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria." (5)

El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador, sin responsabilidad para el patrón.

El despido constituye un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador.

Se puede pensar que el despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo.

En los casos en que el trabajador en el ejercicio de los derechos que le otorga la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional, no reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, sino por el contrario exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo, poniendo en juego solamente la determinación de la responsabilidad.

Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Las dos son distintas por eso no es adecuado hablar solo de rescisión.

Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla que existe un despido; en cambio si hay una causa de rescisión imputable al patrón se habla de retiro.

Estos conceptos son utilizados por el artículo 123, fracción XXII, Constitucional.

El maestro José Dávalos señala: " El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato, para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle

el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido. " (6)

1.5 Concepto de Utilidad.

En el siglo pasado en el mundo capitalista al obrero se le pagaba su salario y la obligación contractual quedaba extinguida.

Cubierto el salario, no quedaba ningún problema que resolver entre capital y trabajo.

La utilidad generada en las empresas era una ganancia. A esta ganancia se le llamaba también dividendos, ésta era para el accionista o del dueño del negocio y era para una inversión monetaria.

La utilidad entonces, ya no es sólo del capital, ahora el capital se forma por dos factores, capital dinero, capital trabajo, el capital dinero tiene derecho a una parte de las ganancias y el capital trabajo a otra.

Alfonso Alvarez Friscione señala que: " Las utilidades o beneficios, que se reparten entre los trabajadores de la empresa son los beneficios o ingresos brutos, deben afectarse solamente las percepciones netas o bien a aquellas utilidades obtenidas por la economía en los gastos de producción mediante un mejor desempeño de trabajo. " (7)

En esta definición, se utilizan los vocablos utilidad y beneficio, hay que precisar que son sinónimos.

En la enciclopedia Sopena la palabra utilidad se menciona de la siguiente manera : " Lo que trae o produce provecho, comodidad, fruto o interés. " (8)

Por otra parte la palabra utilidad la define diciendo que deriva del latín " Utilitasatis ", calidad de útil, provecho, fruto, interés que se obtiene en alguna cosa. Como se desprende de las definiciones transcritas, encontramos que ambas palabras, beneficio y utilidad, vienen siendo lo mismo por eso va a ser imposible hacer distinción entre estos dos vocablos.

Se conoce en economía a la utilidad como la propiedad que poseen ciertos objetos de satisfacer necesidades. Proviene esta voz de la raíz "Uti" que significa, servirse de.

Como ya hemos mencionado tanto en economía como en contabilidad existen conceptos de utilidad, y es posible afirmar que utilidad es : "El remanente existente después de restar a los ingresos, los gastos causados en un período determinado. " (9)

El concepto de utilidad, para fines del reparto no es igual a los elaborados por la teoría económica o contable, en nuestra legislación difiere según la actividad que desarrolle la empresa.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 130 lo siguiente : "Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes. "

La naturaleza de la cantidad llamada utilidad es muy especial, ya que la Ley Federal del Trabajo no lo considera parte del salario, pero sí la protege como si lo fuera; esto es las utilidades constituyen una propiedad del trabajador, son irrenunciables, inembargables e inalienables.

Esta protección es perfectamente adecuada y cumple con el fin social del derecho del trabajo.

Es así que las utilidades no son parte del salario, pero su fin es tratar de proporcionar al trabajador una percepción que le permita mejorar su nivel económico, y por lo tanto se le debe proteger y garantizar al igual que se hace con el salario.

1.6 Concepto de Empresa.

La empresa laboral puede ser la unidad organizadora dentro de la cual un empresario, solo o con sus colaboradores, persigue un determinado fin técnico-laboral con la ayuda de medios materiales o inmateriales.

La finalidad no es solo de carácter lucrativo sino cultural, asistencial o de servicio público, por lo cual está olvidada la idea de lucro en exceso.

La empresa surge de derecho y existe en la vida diaria como respuesta a una necesidad económica de la colectividad.

Así tenemos que el término empresa en su acepción legal, está contenido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 que precisa : "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. "

La ley menciona de manera específica el concepto de empresa, aunque parece limitar la referencia a una clasificación jerárquica entre empresa y establecimiento.

La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

El concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede

contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, y el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que a éstos corresponde conforme a las leyes.

El concepto de empresa debe entenderse en un sentido amplio, esto es, comprendiendo no sólo por ejemplo a las empresas industriales, sino también las de explotación agrícola, etc.

Ahora bien, "En sentido jurídico la empresa laboral es objeto jurídico, no sujeto de derechos." (10)

El contrato individual de trabajo se incluye, ordinariamente, en el cuadro de una empresa. Pocas manifestaciones de actividad subordinada están fuera de éste ámbito. Es así que hay que analizar previamente el medio natural donde se desenvuelve el trabajo humano subordinado.

La empresa constituye el marco concreto en el que se sitúan las relaciones de trabajo.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo la noción jurídica de empresa se puede señalar de la siguiente manera : "La palabra empresa tiene en realidad dos acepciones : Desde el primer punto de vista, designa corrientemente la firma comercial o industrial, el empresario es decir; el empleador desde el punto de vista del derecho del trabajo.

Desde el segundo punto de vista, que es el que se ha mantenido aquí al principio, la empresa constituye una realidad que engloba aparte de su jefe, al personal y a los medios empleados a su actividad. " (11)

Debe señalarse que no puede limitarse únicamente a su aspecto técnico, ya que su solución depende en gran medida de factores ideológicos y de la postura adoptada sobre el propio futuro de la sociedad capitalista.

Se señalan a continuación, tres elementos que son suficientes para caracterizar el cuadro de las relaciones que regula la empresa y son :

- " a) Una tarea a ejecutar;
- b) Una autoridad que dirige esta ejecución, y
- c) Un personal que asegura la realización." (12)

Desde el punto de vista laboral, lo que interesa es que la institución desarrolle cierta actividad, que haya y que sea ejercido un poder de dirección. La empresa artesanal, o la familiar, que no posea empleados no interesa al derecho del trabajo.

La palabra empresa proviene del latín " empren dere ", que significa literalmente : " Asociación de varios individuos para la realización de obras materiales, negocios o proyectos de importancia, concurriendo comúnmente a los gastos que ofrezcan y participando todos de las ventajas que reporten." (13)

Remarcando el concepto de empresa tenemos que:
" Empresa es toda la asociación industrial o de otra índole creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, participando en común en riesgos y gastos, y también en ventajas y utilidades."

Considerando la empresa en sentido jurídico, pero tomando en cuenta los elementos económicos que la constituyen, es decir que : " La empresa se define como organización lucrativa, sea de carácter privado, que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas sea de carácter público que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general." (14)

El concepto de empresa es muy variable, el autor Mario de la Cueva lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano, las cuales son :

Primera etapa: La cual correspondería al capitalismo liberal en el que la empresa es el centro de la soberanía patronal.

Segunda etapa: Es el advenimiento de un requisito constitucional, el Poder Legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a éstos dos elementos ya mencionados.

Tercera etapa: La participación del Estado en la vida económica.

Remarcando el concepto de empresa tenemos que:
" Empresa es toda la asociación industrial o de otra índole creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, participando en común en riesgos y gastos, y también en ventajas y utilidades."

Considerando la empresa en sentido jurídico, pero tomando en cuenta los elementos económicos que la constituyen, es decir que : " La empresa se delinea como organización lucrativa, sea de carácter privado, que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas sea de carácter público que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general." (14)

El concepto de empresa es muy variable, el autor Mario de la Cueva lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano, las cuales son :

Primera etapa: La cual correspondería al capitalismo liberal en el que la empresa es el centro de la soberanía patronal.

Segunda etapa: Es el advenimiento de un requisito constitucional, el Poder Legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a éstos dos elementos ya mencionados.

Tercera etapa: La participación del Estado en la vida económica.

Más que nada éstas etapas corresponden a un sistema de economía capitalista.

El Doctor Mario de la Cueva dice al respecto:
" Por empresa en un sentido económico, se entiende por regla general, la organización de los factores de la producción capital y trabajo, para la realización de efectos económicos."
(15)

1.7 Concepto de Reparto.

El reparto de utilidades no afecta ni en todo ni en parte a los demás derechos obreros, como su factor de justicia social.

Con esto no quiere decir que se haya acabado, o que se haya encontrado una solución a las diferencias entre capital y trabajo.

Esto hace que el obrero pueda obtener superiores niveles de vida, prestaciones y mayores oportunidades que se eleva a un orden educacional, de seguridad social, económico, etc.

Es por eso que las luchas, se dieron para un mejor reparto de la riqueza o ingreso nacional, y para acabar con las grandes diferencias económicas que se muestran aún entre estos dos sectores sociales.

La lucha de clases en nuestro país se ha ido superando afortunadamente, la nación vive ahora dentro de un orden constitucional, regidos por los lineamientos de la ley, y es así como el proletariado lucha por alcanzar esas resultantes.

Hay que reconocer que el reparto de utilidades es un gran adelanto para la armonía y equilibrio de los factores de producción, más no a la solución a los problemas y diferencias que éstos confrontan.

Debemos concluir que el reparto de utilidades tiene como justificación, el de representar, dentro de la relación humana del trabajo, una muy avanzada manifestación de justicia social.

El reparto de las utilidades sólo se explica concibiendo a la empresa como un todo unitario de relaciones de trabajo. La participación de utilidades, da el principio de la distribución laboral proporcional, esto quiere decir disponer una parte de los beneficios para el patrón y otra para los trabajadores en proporción, respectivamente del capital invertido y de la intervención que tuvieron para generarlo.

La enciclopedia Sopena señala como reparto :
" Modo como se halla repartida la renta nacional entre individuos (reparto personal) o entre los factores de la produgción (reparto funcional)." (16)

Una empresa en sentido laboral, obliga a participar utilidades, puede tener uno, dos o más ingresos gravables de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta, desde ese punto de vista, está obligada a participar de dichos ingresos a los trabajadores.

Una vez que se ha determinado la utilidad que debe de repartirse a los trabajadores, resultante del porcentaje sobre el ingreso gravable, la utilidad deberá dividirse en dos partes iguales : la primera se repartirá por igual entre los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, la segunda, se distribuirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado en el año.

1.8 Concepto de Participación de Utilidades.

La participación en los beneficios puede y debe constituir un eficaz instrumento para favorecer una gran satisfacción y alegría a los trabajadores de toda clase, es to es que tengan un aliciente para que realicen mejor su labor, siendo un estímulo o incentivo, y así como un método sano para que todos intervengan en los procesos socio-económicos.

La participación en las utilidades debe ser una pieza esencial de un nuevo sistema económico que supere

los esquemas del individualismo.

En un estado civilizado que establece normas de derecho laboral y de seguridad social, quedan remediados o bien desechados algunas de las injusticias que padecieron los trabajadores en otras épocas.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 117 lo siguiente : " Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas."

La idea del reparto de utilidades, entre los dos factores de la producción, surgió con Ignacio Ramírez en el constituyente de 1857.

En el constituyente de 1917, el general Mújica revivió la proposición y se aprobó el reparto de utilidades. Las comisiones municipales determinaban cuál era la participación que recibiría el trabajador de las empresas del municipio.

En 1962, por iniciativa presidencial, se propuso y aceptó reformar la Constitución, a fin de que se llevara a cabo el reparto de utilidades.

El Doctor Mario de la Cueva define: " 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 y servicios." (17)

A continuación cabe señalar algunas tantas de finiciones, dadas por diferentes autores en la Memoria de la Primera Comisión del Reparto de Utilidades, es así como las mencionan :

" Liedo Martín dice que : "Constituye un sistema de remuneración del trabajo, complementario del salario y dirigido hacia el contrato de sociedad, en cuya virtud todo trabajador, además de su salario normal, participa en los beneficios de la empresa en que presta sus servicios, sin ninguna responsabilidad en las pérdidas.

Eugenio Pérez Botija señala : Es una forma especial de remuneración que entraña una actitud político social, tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa, buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad.

José Galante tiene el siguiente concepto : Es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa.

La Oficina Internacional del Trabajo define la participación de utilidades como : El sistema de remuneración por el cual el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal.

En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades celebrado en París 1889, se definió a la participación como : un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte fijada, de antemano de los beneficios.

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

George Bry opina : Que es una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera con la producción.

Muro de Nadal considera : Como participación en los beneficios todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye entre todos o una parte de los trabajadores de una empresa, un porcentaje de las utilidades obtenidas por la misma, en adhesión al trabajo normal, que corresponde a su ocupación y a su especialidad.

Víctor Bohmert estima que : Es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo, con un suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa. " (18)

Vemos que las anteriores definiciones coinciden en que la participación de utilidades constituye una prestación adicional y distinta del salario, que por ningún concepto debe identificarse con éste; asimismo notamos que algunos autores consideran que la participación proviene de un convenio y otras que pueden derivar de una relación contractual o de un ordenamiento legal.

También podemos apreciar que algunos la relacionan con el contrato de sociedad y que hay quien dice que lo que el trabajador percibe por ese concepto lo obtiene no como socio, sino como un colaborador de la producción. No obstante la diferente fundamentación de cada uno, están de acuerdo que el trabajador debe de participar en los beneficios de la producción, o sea en la utilidad o plusvalía.

C I T A S

- 1.- Enciclopedia Sopena Ilustrada, Ramón Sopena, Barcelona 1970. P. 876.
- 2.- ALONSO García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, Barcelona 1973, P. 340.
- 3.- Ibidem, P. 322.
- 4.- DAVALOS José, Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México 1988, P.P 90, 91.
- 5.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México 1989, P. 318.
- 6.- DAVALOS José, Ob.Cit, P.145.
- 7.- ALVIREZ Friscione Alfonso, La Participación de Utilidades, segunda edición, Porrúa, México 1976, P.38.
- 8.- Enciclopedia Sopena Ilustrada, Ob.Cit. P.994.
- 9.- ALVIREZ Friscione Alfonso, Ob.Cit, P.P 333,334.
- 10.- DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México 1989, P. 464.
- 11.- CAMERLYNCK GH, et.al, Curso de Derecho del Trabajo, quinta edición, Aguilar, México 1974, P. 255.
- 12.- GOMES Orlando, et.al, Curso de Derecho del Trabajo, séptima edición, Cárdenas editor y distribuidor, México 1979, P. 94.
- 13.- Enciclopedia Universal Ilustrada, Tomo XIX, Barcelona España, 1975, P. 1082.

- 14.- CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968, P. 283.
- 15.- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima primera edición, Porrúa, México 1988, P. 167.
- 16.- Enciclopedia Sopena Ilustrada, Ob.Cit, P. 877.
- 17.- DE LA CUEVA Mario, Ob.Cit, P. 330.
- 18.- Memoria de la Primera Comisión del Reparto de Utilidades, Tomo III, México 1964, P. 743

CAPITULO 2

MARCO HISTORICO DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES
EN MEXICO.

- 2.1 Antecedentes de la Participación de Utilidades.
- 2.2 Antecedentes inmediatos dentro de la legislación mexicana.
- 2.3 Primera Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

MARCO HISTORICO DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO.

2.1 Antecedentes de la Participación de Utilidades.

Para poder señalar con brevedad, los antecedentes relacionados con el reparto de utilidades, es indispensable mirar retrospectivamente para afirmar el anhelo de los trabajadores en este aspecto, que no es una cosa nueva sino que se ha arrastrado a través de los siglos sin que el régimen capitalista que impera en el mundo, haya permitido en su mayoría una modificación en los principios que le sirven de base en la cual pudiera darse el establecimiento de la equidad, distribuyendo los beneficios obtenidos a través de la producción entre quienes concurren a formarla con su esfuerzo.

Los conquistadores de México implantaron la injusticia económica, dando origen a una serie de desigualdades cuya protección puede ser sintetizada en que los ricos fueran más ricos y los pobres más pobres.

Este estado de cosas, iniciado desde 1521 en que Hernán Cortés tomó posesión de Tenochtitlán en nombre de la corona de España, cambió cuando el Padre de la patria, Miguel Hidalgo y Costilla, lanzó el 15 de septiembre de 1810, el grito de independencia con miras a la abolición de la esclavitud.

El derecho tutelar de la clase laboral nació en México como consecuencia de la Revolución, éste movimiento armado culminó con la creación de un Congreso Constituyente para dotar al país de una Carta Magna que cubriera las necesidades entre las que se encontraba la consagración de los derechos del trabajador en capítulo especial.

El 19 de febrero de 1913, en la ciudad de Saltillo, según el relato de cronistas, se iniciaba un portentoso movimiento revolucionario, encabezado por Venustiano Carranza, que obedecía a la necesidad de arrojar al usurpante del poder y restaurar el orden constitucional de la República.

Como se ve, la Revolución desarrolló sus energías en busca de otros horizontes, aspirando a la realización de los más altos ideales humanos, existiendo una transformación de pronto que hizo que una contienda reivindicativa el movimiento se transformará en una guerra social.

El pueblo mexicano estaba sediento de justicia, las clases trabajadoras clamaban por un nuevo orden que las protegiera y limitara de los abusos de los patrones; el obrero, el campesino, el minero, el empleado, el aprendiz, el oficial, o maestro, las mujeres, los niños y los adolescentes ansiaban una repuesta a su protesta y dirigían sus miradas al primer revolucionario que contestaba convocando a un Congreso Constituyente el 1º de diciembre en la ciudad de Querétaro.

Hubieron protestas, discusiones porque el campo de las garantías individuales estaba siendo invadido con garantías sociales y los Constituyentes pugnaron hasta lograr consagrar en un capítulo especial los derechos de la clase trabajadora.

Inicialmente el artículo 123 de la Constitución General de la República, desde 1917, se refirió en sus fracciones VI y IX al reparto de utilidades, disponiendo la primera que en toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de utilidades que será regulada como lo indica la fracción IX y en esta última se asignó esa función a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, que se formarían en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecería en cada Estado.

Estas disposiciones tienen como antecedentes las discusiones en el Congreso Constituyente de Querétaro, en donde se encuentran ciertas imprecisiones explicables en aquella época, en las ideas que se expusieron en relación a este tema: algunos evidentemente pensaron, no en un sistema de reparto de utilidades, sino en una fijación de los salarios tomando en cuenta las ganancias del patrón; otros se inclinaron por considerar el reparto voluntario de utilidades.

Como resultado final de estos debates, el 23 de enero de 1917, se presentó un dictamen sobre el capítulo de trabajo, que en la parte aplicable al punto que estamos tratando indicó: " Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades en toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una cuestión exagerada y ruinoso para las empresas; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes.

El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa, el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario." (19)

Las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional quedaron redactadas en la siguiente forma :

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

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

La Ley Federal del Trabajo de 1931, por su parte, mencionó la participación equiparándola al salario, al enumerar en la fracción V del artículo 24 los requisitos que debe contener el contrato escrito de trabajo y en el último párrafo del artículo 602 al indicar la forma a señalar la responsabilidad del conflicto.

Más adelante, en el capítulo IX del título octavo, reglamentó la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, pero omitió totalmente referirse a la participación de utilidades.

En diciembre de 1961 el presidente de la República, Adolfo López Mateos, promovió la reforma a diversas fracciones del artículo 123 constitucional, y entre otras se incluyen las VI y IX en relación con el reparto de utilidades.

Cumplidos los trámites constitucionales se publicó la reforma a dicho precepto el 21 de noviembre de 1962 en donde la fracción VI se suprimió quedando íntegramente

mencionado en la fracción IX la cual transcribimos por la importancia que tiene :

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

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que deba percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. "

El artículo 120 de la nueva Ley Federal del Trabajo, estipula que para los demás efectos de esa ley se considera como utilidad en cada empresa, la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta, entonces vigente, pero que sigue aplicándose para los

efectos del reparto de utilidades. La Ley del Impuesto sobre la Renta del 30 de diciembre de 1964, suprimió el sistema cédular que es el de clasificar a los causantes en distintas cédulas, ya se trate del comercio, de la industria, de la agricultura, del trabajo personal, del ejercicio profesional etc.

La ley permite, además en ciertos casos, que el causante opte por el sistema de clasificación para que se le aplique la tarifa incluida en la propia ley.

En la Resolución pronunciada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el 11 de octubre de 1974, se precisó que para los efectos de la Resolución, el concepto de Renta Gravable, equivale al de ingreso gravable que utiliza la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Ojalá que ésta trascendental trayectoria que el Estado ha ido señalando en el transcurso de tantos años, en cuestión de las relaciones obrero-patronales, sea para bien de los habitantes de México, y no vaya a constituirse en una manzana de la discordia, que lejos de coadyuvar al progreso del país, sea un motivo de empeorar la situación económica actual.

2.2 Antecedentes inmediatos dentro de la legislación mexicana.

Al encontrarse en estos Congresos el punto de solución, en lo que respecta al reparto de utilidades, solamente analizaremos algunas de éstas legislaciones siendo las más importantes, las siguientes :

Legislación de Trabajo del Estado de Coahuila, del 27 de octubre de 1916 : Este es un antecedente anterior a la Constitución de 1917, en donde encontramos el decreto número 30 publicado el 27 de octubre de 1916 por el gobernador de Coahuila el licenciado Gustavo Espinoza Mireles, que establece la repartición de utilidades en favor de los obreros.

Las principales normas que consignó este decreto, con respecto a la participación fueron los siguientes :

- a) Los obreros no participarán en las pérdidas.
- b) La liquidación será anual.
- c) Los beneficios de un año no podrán ser objeto de compensación con las pérdidas de años anteriores.
- d) Los obreros no intervendrán en la empresa, pero podrán designar a una persona que los represente en el exámen de los libros de ésta para la fijación de la utilidad repartible.

Este Decreto no llegó a operar, solo se incorporó a la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila.

El Proyecto de Ley para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1919.

No obstante que el constituyente de 1917, otorgó facultades para legislar en materia de trabajo, el Congreso de la Unión nunca llegó a expedir una Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, tras la reforma constitucional que federalizó esta materia.

En diciembre de 1919 la Comisión del Trabajo y Previsión Social, presentó ante la Cámara de Diputados un proyecto de ley de trabajo para el Distrito y Territorios Federales, que repitió el texto de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional.

El sistema de repartición que consignaba esta ley, era la fijación de un porcentaje que giraba entre el 10% y el 30%, sobre los beneficios líquidos de la empresa, distribuibles en proporción a los salarios.

Este proyecto fue aprobado por la Cámara de Diputados, pero ni siquiera llegó a discutirse en la de Senadores.

El siguiente proyecto fue presentado ante la Cámara en 1925.

Este proyecto tendía a resolver la institución del reparto de utilidades junto con la del Seguro Social, que en ese entonces todavía no se creaba, sin configurar de finitivamente ninguna de las dos.

Esta confusión entre el reparto de utilidades y el Seguro Social, se observaba en el proyecto de Código Federal del Trabajo, conocido como el proyecto Portes Gil, presentado en 1929.

El porcentaje fijado, del proyecto de 1925, se encontraba entre un 2% y un 5%, sobre el monto del salario, se cometió el mismo error de convertir el beneficio de la participación de una empresa en sobresueldo.

El proyecto Portes Gil tuvo muy fuertes críticas y fue retirado del Congreso.

Mas tarde se dieron las legislaciones estatales, así algunas entidades federativas no expidieron leyes de trabajo, o sí las promulgaron no hicieron referencia alguna a la participación de utilidades, o solamente la mencionaron.

Estos Estados fueron : Morelos, Nuevo León, Tlaxcala, no llegaron a expedir leyes de trabajo.

Existieron legislaciones estatales más elaboradas como son la de : Colima, Jalisco, Oaxaca, Coahuila, Campeche, Aguascalientes, Guanajuato y Veracruz, que son antecedentes directos e inapreciables de la institución de la participación de utilidades, que ha evolucionado lentamente dentro de una realidad nacional y cuyas soluciones no han sido imitadas ni copiadas, sino que son solamente el produgto de las experiencias mexicanas.

La Participación de Utilidades en el Primer Congreso Industrial de 1934 :

En este Congreso se dieron importantes respecto a la participación de utilidades, así en la conferencia que sustento el licenciado Primo Villa Michel, menciona como tales los ubicados en la institución minera del " partido ", en donde según las ordenanzas de 1776, los trabajadores de Pachuca y Real del Monte tenían derecho al 50% del metal extraído en exceso de su tarea.

El licenciado Emilio Portes Gil, en su conferencia abogó por una reglamentación de las fracciones VI y

IX del artículo 123 de la Constitución, para fijar la base de la utilidad repartible, así como la manifestación que las empresas hacen a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por concepto del impuesto especial sobre utilidades.

Surgió también la formación de comisiones mixtas de obreros y empresarios para verificar con exactitud las utilidades.

La Participación de Utilidades en el Congreso Mexicano del Trabajo y Previsión Social del año de 1949 :

En este Congreso existieron varias organizaciones obreras que presentaron ponencias con respecto a la repartición de utilidades, como la Alianza de Uniones de Sindicatos Industriales de trabajadores mineros y metalúrgicos, el Sindicato de Artes Gráficas y otros más.

Posteriormente a este Congreso se presentó en la Cámara de Diputados un Proyecto de Código Sustantivo de Trabajo durante el año de 1951.

En sus artículos 101 al 103 reglamenta la participación de utilidades, a este respecto se hacen mención según como las establece en su texto el licenciado Alfonso Alvarez Frascione, señala como puntos más importantes :

- " a) Se estará a lo dispuesto en los con
tratos de trabajo.
- b) A falta de estipulación contractual
la participación mínima será de 10%
sobre las utilidades anuales del pa
trón.
- c) Se tomará como base para fijar la
utilidad gravable las manifestacion
es que para fines fiscales hagan
las empresas ante la Secretaría de
Hacienda y Crédito Público. " (20)

Es así que la participación de utili-
dades en la legislación mexicana de 1962, se da con ante -
rioridad a las reformas que sufrió el artículo 123 constitu-
cional en sus fracciones VI y IX, publicado en el Diario Ofi
cial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, independien-
temente de las ponencias y peticiones hechas valer ante los
Congresos de Derecho del Trabajo de 1934.

Sin embargo la Confederación Revolu
cionaria de Obreros y Campesinos planteó algunas objeciones :

como lo menciona el maestro Enrique Rangel :

" Primera : Que la participación de utilidades en la forma propuesta en ese proyecto creaba el peligro de quebrantar el espíritu clasista del sindicalismo mexicano, ya que como prestación del contrato de trabajo podría servir de pretexto para que el trabajador ceda con el señuelo de una mayor participación.

Segunda : Que también podría servir para frenar los efectos de las revisiones periódicas de los contratos colectivos de trabajo.

Tercera : Que dada la ausencia de suficiente madurez sindicalista entre los obreros mexicanos e inclusive la penosa conducta de algunos líderes obreros y de ciertos patrones, ese derecho aplicado en la forma propuesta, podría dar margen a que con frecuencia se desvirtuara la prestación, tal como suele acontecer con las revisiones de contratos colectivos.

Cuarta : Que la participación de utilidades, sin el amplio derecho de los trabajadores a intervenir en la administración para

conocer a punto fijo su condición financiera, era ilusoria, ya que, mediante un hábil juego de contabilidad podrían desvirtuarse las reles utilidades obtenidas. " (21)

La Constitución de 1917, fue la primera en el mundo que consiguió fundamentar las garantías sociales comprendiendo entre ellas el reparto de utilidades.

La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades señala lo siguiente :

" Su mejor expositor dentro del Congreso Constituyente, fue el Diputado Gracidas, quien hizo su planteamiento frente al interrogante de lo que debería entenderse por salario remunerador.

Atendiendo a sus conclusiones, la clase trabajadora se inclinó, al principio por la mejoría de sus percepciones mediante la contratación colectiva, sin esperar a que una Comisión Especial, ausente de preparación, fijara el porcentaje de utilidades restando de su monto la asignación destinada para aquél.

Asimismo, el movimiento obrero, ha constatado que el equilibrio entre los factores de la producción presuntivamente opera al celebrarse o revisarse el contrato colectivo de trabajo, pero desaparece con el transcurso del tiempo y sobre todo por la elevación en el costo de la vida; costo que por otra parte más asciende cuando por falta de reinversiones o distracciones de las ganancias, las industrias

se vuelven anticuadas, se cierran o desaparecen. " (22)

Esto ha llevado a la conclusión que para remediar esos males se necesita de una institución como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que no actúe en sentido estricto como complemento del salario, sino como medio para fortalecerlos en su poder adquisitivo a fin de que puedan elevar sus niveles de vida y la producción nacional.

2.3 Primera Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Por reformas a las fracciones VI y IX del apartado A del artículo 123 Constitucional, contenidas en el Decreto del 20 de noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 del mismo mes, se creó la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores de las empresas.

Su integración, competencia y funcionamiento, para determinar el porcentaje en las utilidades de las empresas que corresponde a los trabajadores quedaron establecidas en las disposiciones del título segundo V-bis así como en el artículo 6° transitorio de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo ya derogadas, consignadas en el Decreto del 29 de diciembre de 1962, y publicado el día 31 del mismo mes.

La resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas el 12 de diciembre de 1963, en síntesis se entiende en los términos siguientes : " Después de hacer referencia a las bases conforme a las cuales se formó la Comisión y las iniciativas de ley y reformas a la Constitución y Ley Federal del Trabajo entonces en vigor, a fin de hacer efectivo en toda la República el derecho de los trabajadores en la participación de las utilidades en las empresas.

Se consideró : Que era necesario como primer paso, determinar el monto de las utilidades de las empresas y enseguida fijar un porcentaje de dicha utilidad repartible entre los trabajadores, para lo que se deberá tomar en consideración, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales. " (23)

Por ello es pertinente estudiar el concepto de la utilidad de las empresas como hecho generador del reparto de utilidades, o sea la renta gravable como base de esa participación.

Alfonso Alvírez Friscione señala :

" La institución del Reparto de Utilidades reconoce que tanto el capital invertido como la fuerza de trabajo empleada en la producción, son los dos factores esenciales, que combinados producen las utilidades : " Que el derecho

La resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas el 12 de diciembre de 1963, en síntesis se entiende en los términos siguientes : " Después de hacer referencia a las bases conforme a las cuales se formó la Comisión y las iniciativas de ley y reformas a la Constitución y Ley Federal del Trabajo entonces en vigor. a fin de hacer efectivo en toda la República el derecho de los trabajadores en la participación de las utilidades en las empresas.

Se consideró : Que era necesario como primer paso, determinar el monto de las utilidades de las empresas y enseguida fijar un porcentaje de dicha utilidad repartible entre los trabajadores, para lo que se deberá tomar en consideración, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales. " (23)

Por ello es pertinente estudiar el concepto de la utilidad de las empresas como hecho generador del reparto de utilidades, o sea la renta gravable como base de esa participación.

Alfonso Alvarez Friscione señala :

" La institución del Reparto de Utilidades reconoce que tanto el capital invertido como la fuerza de trabajo empleada en la producción, son los dos factores esenciales, que combinados producen las utilidades : " Que el derecho

de participar en las utilidades", nace el momento en que las utilidades existen y en proporción a los factores que preponderantemente intervienen en generarla, que se considera fundamental dejar claramente establecido que la utilidad perteneciente a los trabajadores debe tomarse de las ganancias de la empresa, sin afectar los gastos ni los costos de ellas."

(24)

El hecho generador del reparto de utilidades es la renta gravable de las empresas con las modificaciones que la misma ley precisa y con ello le da una característica propia.

Es por ello que dentro de la Ley Federal del Trabajo, se fija el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Tomando entre otros criterios, la situación económica general del país; la necesidad de fomentar el desarrollo, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

Para formular la tarifa, la Comisión Nacional relacionó, los factores capital invertido y fuerza de trabajo empleada que conjuntamente constituyen la empresa y producen las utilidades, con la mira de imputar a ellos una parte de las utilidades obtenidas.

El sistema de participación en las utilidades de las empresas, se ha establecido en algunas legislaciones extranjeras en forma obligatoria, en nuestro país se consagró de la misma manera, como lo veremos en capítulos posteriores, en el artículo 123 constitucional, fracción IX, y en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo denominado "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas."

Posteriormente hubieron nuevas adiciones y reformas al artículo 123 constitucional, así como a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, en los artículos 117 al 131, y 575 al 590, así el artículo primeramente citado dice:

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

En este precepto el legislador, da derechos al obrero a participar en las utilidades de las empresas, imponiéndole correlativamente a éstas, la obligación de participar a los trabajadores de los beneficios que obtengan, en el porcentaje y manera de determinarla ante dicha Comisión Nacional.

En reformas y adiciones realizadas al artículo 123 fracción IX de la Constitución General de la República, en la parte relativa a la participación de los trabajadores en las utilidades, ordena una creación de una Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.

Esta Comisión Nacional está integrada según el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo en tres elementos:

Un Presidente

Un consejo de Representantes

Una Dirección Técnica

Según el artículo 579, el Consejo de Representantes se integrará de la siguiente manera:

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

rán recaer en trabajadores o patrones. "

El funcionamiento de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades es el siguiente :

El Presidente de la Comisión somete al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que comprende los estudios y las investigaciones relativos a la economía nacional; debe reunirse por lo menos una vez al mes con el Director y asesores técnicos, para vigilar el desarrollo del plan de trabajo; debe informar periódicamente al Secretario de Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión, citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

El Consejo de Representantes tiene las atribuciones y deberes siguientes: determinar dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones; aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios que estime convenientes para el mejor cumplimiento de su función; solicitar directamente cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios realizados por la Dirección Técnica; solicitar la opinión de las Asociaciones de Trabajadores y Patrones; designar las Comisiones de Técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales; y determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La Dirección Técnica tiene las siguientes atribuciones y deberes :

- a) Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo y adoptado por el Consejo de Representantes.
- b) Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de los particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, la Cámara de Comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presten los trabajadores y los patrones.

Preparar un informe que deba contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados, por los trabajadores y patrones, y someterlos a la consideración del Consejo de Representantes.

El Director Técnico tiene las siguientes facultades y atribuciones : Coordinar los trabajos de los asesores, informar periódicamente al Presidente de la Comisión, al Consejo de Representantes, el estado de los trabajos sugiriendo además que se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios, y actuar como Secretario del Consejo de Representantes.

La Dirección propiamente dicha, es un equipo de técnicos en economía, en derecho del trabajo, derecho fiscal, administración de empresas, en contabilidad, estadística, etc., pero que actualmente realiza las diversas y complejas investigaciones, que necesariamente habrán de conducir a la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, a conocer la situación precisa de la Economía Nacional; base para fomentar el desarrollo industrial del país, para determinar el interés justo y equitativo que debe corresponder al capital para determinar la forma más conveniente y necesaria de la reinversión de capitales, provengan éstos de las ganancias obtenidas o de otras fuentes.

Entre las funciones de la Comisión están las siguientes obligaciones :

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

La Comisión Nacional dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y para que éste cumpla, las atribuciones señaladas en la presente ley.

Dentro del término del mes siguiente, el Consejo de Representantes, dictará resolución con sujeción a lo dispuesto por el artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo expresado además, los fundamentos que la justifiquen.

Hemos dicho que la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades para cumplir con las indicaciones legales, está realizando en forma extensa una metódica y cuidadosa investigación de la situación que prevalece en todos los sectores de la producción para ramas afines; que para mejores resultados en el estudio y en la resolución del problema de la participación, dichas ramas han sido divididas en cinco grupos representados por el Consejo de la Comisión.

C I T A S

- 19.- VELARDE Paulin Dolores Graciela, El Incumplimiento de la Garantía Social de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Aguilar, México 1950, P. 21.
- 20.- ALVIREZ Frisciones Alfonso, Ob.Cit, P. 268.
- 21.- RANGEL Enrique, Antecedentes de la Participación de Utilidades en la Legislación Mexicana, Trillas, México 1969, P. 208.
- 22.- Memoria de la Primera Comisión del Reparto de Utilidades, Ob.Cit. P.P 420,421.
- 23.- Memoria de la Primera Comisión del Reparto de Utilidades, Tomo I, México 1964, P. 250,251.
- 24.- ALVIREZ Friscione Alfonso, Ob.Cit, P. 273.

CAPITULO 3

PARTICIPACION DE UTILIDADES EN PAISES
EXTRANJEROS.

- 3.1 Francia.
- 3.2 Inglaterra.
- 3.3 Italia.
- 3.4 Alemania.
- 3.5 Estados Unidos de Norteamerica.

PARTICIPACION DE UTILIDADES EN PAISES EXTRANJEROS.

3.1 Francia.

Con el objeto de darnos una idea de la suerte que ha corrido la participación de las utilidades en el mundo industrial y comercial, a través del tiempo, haremos una referencia de carácter histórico a algunos antecedentes de su aplicación, siguiendo un orden cronológico para su estudio.

El primer sistema que en esta materia tuvo aplicación práctica, surgió en Francia en el año de 1839, implantado por una compañía de seguros, contra incendios y vida.

Corresponde a este país la honra de ser la cuna de Edmé Jean Leclaire, a quien se le denomina "Padre de la participación de utilidades", porque desde 1847 estableció de manera espontánea y práctica, el primer sistema de participación de sus trabajadores en las utilidades de su empresa, la casa Leclaire.

Para ello, como lo señala Paul Bureau, en su libro la Participación en los Beneficios se valió del método siguiente : " a) En la base se encontraban los aprendices y demás obreros.

b) En segundo término, seguía el núcleo de expertos en el oficio, mismos que eran elegidos, por el propio patrón.

- c) En tercer lugar, los mismos expertos, quienes a través del tiempo se convirtieron en jefes de talleres. " (25)

Se repartía de la siguiente manera :

El 50% era distribuído en especies, y el otro porcentaje estaba destinado a engrosar los fondos de previsión y socorros mutuos, teniendo como beneficiarios de éstos a los técnicos y expertos en la negociación.

Con tales fondos se otorgaban pensiones vitalicias, seguros y otras diversas prestaciones.

De acuerdo con lo cual, tenemos formas de participación individual y colectiva, sus esfuerzos y empeños para que los trabajadores de su factoría tuvieran parte en los beneficios y ganancias netas.

Se tienen noticias que en el año de 1896, ya existían en el mundo 443 negociaciones que introdujeron y aplicaron el régimen de participación, llegando a 604, años después.

En 1879 se crea la Sociedad para el estudio de la participación de las utilidades, en ese mismo año se presenta el proyecto de ley para hacer obligatorio el sistema entre los contratistas de obras públicas.

El segundo proyecto de ley que regulaba la participación de las utilidades se presenta al Parlamento Francés en 1891 y culmina en la Ley de Sociedades Cooperativas con participación obrera en las utilidades, apareciendo en 1915 la primera disposición que implanta el sistema, iniciando la evolución legal de los sistemas, lo cuál se sigue llevando a efecto en las leyes de 1917, 1919, 1921, 1925, 1928, 1945, así como los decretos de 1916 y en la Orden y Ley de 1959.

Asimismo por ser Leclair el primero en señalar el sistema de participación de utilidades, cabe señalar que lo implantó en 1847, habiéndolo modificado, un poco en, 1860, con la existencia de su empresa (denominada en la actualidad Brugniet et Cie.)

Posteriormente, en el año de 1917, se crearon las acciones de trabajo mediante la Ley del 26 de abril de ese mismo año, según la cual, para que los trabajadores pudieran gozar de este beneficio era necesario :

- " 1.- Que en los estatutos de la sociedad, se pactara que los obreros tenían derecho a una participación de las utilidades.
- 2.- Que los trabajadores de dicha empresa se organizaran en forma de Sociedades Mercantiles Cooperativas de Mano de Obra." (26)

Satisfechos los requisitos, se entregaría a la Cooperativa de Mano de Obra, el número de acciones que deberían representar y el tanto por ciento en las utilidades que habrían de percibir dichos trabajadores.

Tales acciones coincidían con los siguientes derechos : " a) La Sociedad Cooperativa de Mano de obra, como persona moral distinta de los trabajadores, recibiría anualmente al practicarse el balance, el tanto por ciento que correspondiera a las utilidades.

Generalmente se estipulaba que las acciones de capital, recibirían de todas maneras un interés proporcional al capital que representaban y que el saldo que resultara sería de utilidad repartible.

b) Las acciones de trabajo permitían participar del haber social al disolverse la sociedad, a condición de que existiera un sobrante líquido después del pago del capital social." (27)

La participación de los trabajadores en las utilidades exigía que la Cooperativa de Mano de Obra interviniera en la dirección de la empresa, y que sobre todo, vigilara su marcha, se disponía en dicha ley, para este solo efecto, que en el Consejo de Administración figurara, por lo menos un representante de la cooperativa, que debería ser

eligido por la Asamblea General de Accionistas, de la lista que le presentara la cooperativa obrera; asimismo, a todas las asambleas concurrirían representantes de la cooperativa, en número proporcional a las acciones de que era propietario.

La ley a que nos venimos refiriendo respondía que las acciones fueran propiedad de la cooperativa, y que las utilidades obtenidas deberían destinarse, bien a una obra común, o bien a repartirse entre los obreros.

En esta última hipótesis, y a fin de poder participar en el reparto era necesario ser miembro de la cooperativa y encontrarse en el servicio activo en el momento en que hiciera el reparto, y en proporción al salario de cada trabajador.

Como se desprende de ello, la aplicación de éste régimen dependía exclusivamente de la voluntad de la empresa, pues no existía obligación para los socios de conceder la participación de los obreros, por cuya razón este sistema fue considerado por los trabajadores como un engaño.

Otro intento de la legislación de mayor importancia lo encontramos en la Ley Minera de 1919, desde luego debemos tomar en cuenta que la explotación de las minas en Francia solo podía realizarse mediante concesión del estado; en esta ley se dispuso que en toda concesión debería estar fijado el tanto por ciento a repartirse entre los trabajadores

en las utilidades anuales del negocio, y que, en caso de que en uno o más años no se repartiera el total de las utilidades, los trabajadores al disolverse la sociedad concesionaria o al terminar la explotación, tendrían derecho a percibir las utilidades que no les fueron entregadas anualmente.

Dicha ley disponía además, la forma de distribución de las utilidades entre los obreros según los salarios que devengaban, sin perjuicio de que éstos destinaran tales utilidades a la realización de una obra común.

La ley de 1945, reglamenta la vigilancia del reparto de utilidades en las empresas, mediante la creación de comités integrados por representantes de éstas y de los sindicatos de las mismas que hubieren firmado el contrato colectivo, cuya misión era vigilar el cumplimiento del reparto de los beneficios.

Es así que la ley de 1959, señala los porcentajes de participación de utilidades para favorecer la asociación de los trabajadores con las empresas para lo cual concede a éstas exenciones fiscales.

El 28 de noviembre de 1973 se modificaron las disposiciones de participación de utilidades del 7 de enero de 1959.

Estas modificaciones consisten en la precisión del papel que debe desempeñar el delegado del fondo común

creado dentro del marco de un plan de ahorros; éste actuará por cuenta del asalariado y a su pedido, ya sea que adquiera acciones por suscripción en caso de aumento de capital, o bien por medio de la compra de acciones en la bolsa.

Se puede afirmar que en Francia los resultados fueron muy positivos, como se observa el hecho de las múltiples disposiciones legales al fijar principios que impidan el prestigio y la mala interpretación del sistema.

3.2 Inglaterra.

En Inglaterra, las primeras prácticas de éste sistema fueron implantadas por patrones que movidos por razones morales, deseaban elevar individualmente el nivel de sus trabajadores.

Paul Bureau señala : "Una de tantas negociaciones fue la de Federic Brady & Co.LTD, que en la actualidad cuenta con una industria de siete plantas que dan cupo a tres mil trabajadores, pero que hace un siglo era sumamente pequeña, artesanal que abrió en sus libros, cuando era solo una cuenta de ahorros a nombre de sus empleados, a quienes acreditaba en cada año una porción de sus utilidades.

En la imposibilidad de implantar la negociación en la medida de sus deseos, y ante la imposibilidad de desembolsar también el dinero en efectivo que estaba anexo

al sistema de participación, las cuentas de ahorro mencionadas, fueron consideradas por patrones y obreros como reserva y fondo de previsión para enfrentarse en épocas difíciles de los trabajadores. Hasta la fecha la aplicación de éste sistema y sus consecuencias pueden darse por satisfactorias." (28)

En la misma Inglaterra, uno de los más destacados propietarios y fundadores del movimiento Pro-participacionista en las ganancias de las empresas fue Robert Owen, quien en el año de 1884, organizó una sociedad con el objeto de pagar el sistema.

Comenzó con patrones y obreros representativos; para que juntos trataran de encontrar la resolución de los problemas creados por los conflictos industriales.

Dicha organización tomo el nombre de "The Co. Partneship Association", que por razones políticas tuvo necesidad de modificar su nombre.

En un principio el movimiento particionista inglés se vió obstaculizado por el sector obrero, que argumentaba que se había utilizado en muchos casos para dividir y debilitar el sindicalismo, por más que a la fecha, éste sentimiento ha desaparecido totalmente.

al sistema de participación, las cuentas de ahorro mencionadas, fueron consideradas por patrones y obreros como reserva y fondo de previsión para enfrentarse en épocas difíciles de los trabajadores. Hasta la fecha la aplicación de éste sistema y sus consecuencias pueden darse por satisfactorias." (28)

En la misma Inglaterra, uno de los más destacados propietarios y fundadores del movimiento Pro-participacionista en las ganancias de las empresas fue Robert Owen, quien en el año de 1884, organizó una sociedad con el objeto de propagar el sistema.

Comenzó con patrones y obreros representativos; para que juntos trataran de encontrar la resolución de los problemas creados por los conflictos industriales.

Dicha organización tomo el nombre de "The Co. Partneship Association", que por razones políticas tuvo necesidad de modificar su nombre.

En un principio el movimiento particionista inglés se vió obstaculizado por el sector obrero, que argumentaba que se había utilizado en muchos casos para dividir y debilitar el sindicalismo, por más que a la fecha, éste sentimiento ha desaparecido totalmente.

Entre las razones que antes tuvo el sindicalismo inglés para combatir la aplicación del reparto, contaba la consideración de estimarse por poco ético el sistema, por razones de que según ellos creaba pequeños grupos de trabajadores que por concepto de participación percibían cantidades mayores, que la de los salarios estipulados por la ley.

Este argumento fue empleado por la Gran Bretaña en muchas ocasiones, aún por los mismos patrones, pero según las investigaciones más recientes, por regla general la mayoría de los dirigentes sindicales se mostraron indiferentes al sistema de participación en las utilidades de las empresas.

El sector patronal de este país, ha llegado a la conclusión en nuestros días, de que las diversas formas como se practican para la aplicación del sistema de participación, les trae como consecuencia mejores relaciones con los trabajadores, como ejemplo de lo que hasta aquí se ha relatado, puede citarse el caso de "The Imperial Chemical", que emplea aproximadamente cien mil personas de las que veinticinco mil son accionistas de la propia negociación.

En el año de 1854, el plan de participación comprendía a todos los obreros y empleados sin distinción de sexos ni categorías, y para tener derecho a quedar incluido en él, se requería un período mínimo de dos años y medio al servicio de la empresa.

La participación prevista en esta negociación se resolvió que fuese a través de la adjudicación de acciones ordinarias totalmente integradas; dichas acciones se comprarían con dinero aportado por la empresa y por los trabajadores, previamente calculados los montos de estas aportaciones entregándose posteriormente éstos a una fiduciaria, a fin de que se invirtieran las aportaciones en la compra de acciones ordinarias de la compañía; las que más tarde deberían ser entregadas a los trabajadores en forma gratuita y sin obstáculos, con la promesa de que tales acciones no formarían parte del contrato de trabajo, ni de las remuneraciones contractuales como el salario y otras.

La compañía se reservó la facultad de modificar o suprimir el sistema si las circunstancias así lo pudieran determinar, de donde resultó que todo el sistema de participación implantado por la empresa, quedó sujeto a la exclusiva voluntad de ella, sin tomar en cuenta en ningún caso los derechos de los trabajadores, que eran primordialmente afectados con la reserva de la facultad mencionada.

Entre las empresas importantes que en Inglaterra han implantado el régimen de participación de las utilidades, se pueden contar con la "Rolls Royce LTD", "Barclays Bank", "Vauxhall Motors LTD y otras que sería por demás enumerar.

Haciendo un balance de los resultados que en la Gran Bretaña se han obtenido mediante la implantación

del sistema de participación en las utilidades de las empresas, se puede afirmar de acuerdo a las estadísticas respectivas, que después del año de 1930, hubo un descanso en la aplicación de dichos planes, para volver al auge nuevamente en los años 1956 y siguientes; por este motivo el Ministro de Trabajo Inglés, opinó en 1955, que la participación ayuda a las relaciones industriales, pues los planes se adaptan perfectamente a las grandes empresas, donde las utilidades son constantes, agregando que le Gobierno Inglés vería con arreglo la aplicación de tales planes en mayor escala.

Por ello se concluye que en Inglaterra el sistema tiene una buena acogida y que la experiencia ha demostrado que se traduce en el incremento de la producción y mejor marcha en el éxito de las empresas.

3.3 Italia.

Este país ha tenido varios intentos de leyes encaminadas a establecer la participación de utilidades; sin embargo no han pasado de ser simples tentativas.

Se debe citar conforme a lo anterior: el proyecto de Meuccio Ruini, de 1918; el de Cesare Vivante, de ese mismo año; el del sindicato italiano textil, en 1920, y el proyecto de la Confederación Italiana de Trabajadores de 1930.

Es así que este siglo brota la inquietud por conocer e implantar sistemas de reparto de utilidades, aun-

que en la práctica ha prevalecido la costumbre de otorgar anualmente gratificaciones y premios a los obreros en substitución de reparto de beneficios.

Como se ha hecho notar, no se conocen sistemas implantados para el reparto de utilidades, y por lo contrario se contemplan otros métodos que buscan los mismos resultados, como son el accionariado popular y obrero.

Alfonso Alvarez Friscione señala los siguientes conceptos: " Por accionario popular se entiende "la difusión de la propiedad accionariada entre el mayor número de ahorradores realizando lo que ha sido definido como capitalismo en masa es decir, el accionariado popular se refiere a distribución capilar de la propiedad de las acciones, entre todos los ciudadanos y tiene un significado y un alcance mucho más amplio que el accionariado obrero.

Accionariado obrero es: "una institución que trata de realizar la coparticipación de los trabajadores en la propiedad de la empresa en la que están trabajando por medio de la atribución, a título gratuito u oneroso, de acciones a los mismos." (29)

No hay una forma cierta e indudable, aunque los obreros reciban utilidades de la empresa en merced del accionariado obrero y popular, las obtiene de manera refleja y a título de copropietarios, como su nombre lo indica.

En Italia, el sistema de participación en las utilidades de las empresas no ha sido visto con buenos ojos,

ni por parte de los industriales, ni por parte de los trabajadores, ni se ha aplicado a casos de importancia.

No obstante ello, entre los antecedentes legales que ha habido en el país, citaremos el proyecto de ley del año de 1918, que consagraba un método de participación en las utilidades que nunca llegó a tener vigencia.

Un decreto del mismo año determinó que el fondo constituido por los beneficios extraordinarios obtenidos por la empresa, con motivo de la guerra, pudiese ser destinado a la participación de los beneficios en favor de los obreros, pero tampoco tuvo éxito esta disposición.

Entre los pocos ejemplos prácticos que en Italia han tenido lugar, podemos referir el de "Manufacturas de Ferno", que hace muchos años implantó una participación anual a favor de los trabajadores, igual a la "Sociedad Perelli", empresa que al finalizar el ciclo económico del año de 1917, destinó una suma de tres millones de liras a la constitución de un fondo "Cointeressenza."

La doctrina de este país no ha tenido interés en el sistema, y al efecto, se manifiesta que el trabajador no autónomo no gusta de exponer la retribución que le es debida a riesgos que no pueden prever, ni posiblemente dominar si un trabajador se emplea en una empresa contentándose con una participación en las utilidades, se trata de una asociación de fuerzas, que no es una sociedad, sino un contrato de trabajo.

3.4 Alemania.

En Alemania, la participación de utilidades, viene siendo voluntaria, consecuentemente, se va a confiar a empresas y a trabajadores el convenio sobre el sistema que en cada caso se va a establecer.

Los estudiosos y legisladores germanos, tampoco han concedido importancia al tema de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, según las investigaciones históricas de los estudiosos.

En Alemania no se ha legislado en la materia que nos ocupa, y por lo tanto no se encuentra en ésta ningún ordenamiento de tipo legal que venga a regular la participación de las utilidades.

Tampoco los más destacados tratadistas en derecho del trabajo, Kaskel, Rueck y Nikisch, se han ocupado de estudiar el tema, y en los años de 1932, 1938 y 1951, respectivamente, solo se han limitado a elaborar alguna definición en relación con el concepto jurídico de la Constitución, pero situándolo en el capítulo, referente al salario, al hacer los estudios e investigaciones del mismo.

Las críticas hechas a la legislación alemana en relación al tema objeto de nuestro estudio, manifestaron que la participación en los beneficios es un sistema remunerativo, que por la misma razón debe de ser regulado mediante convenios entre capitalistas y trabajadores, al celebrar los

contratos de trabajo, por regla general y por excepción de los sindicatos cristianos y algunas otras organizaciones obreras, han rechazado fuertemente esta institución, por consiguiente que la participación de las utilidades hace a los obreros depender más del patrón, por quebrantar los derechos y movimientos y sindicales, echándose al olvido la posibilidad de elevar los salarios y porque además el sistema ejercería sobre los trabajadores una opresión.

Ya hemos dicho que en Alemania no hay ningún interés por el régimen de participación de las utilidades en las empresas, y prueba de ello es la Ley de 1949, que se refiere a convenios de empresa, sin ocuparse, en todo su articulado, de la participación de los beneficios.

Una ley del Gobierno de la República Federal Alemana del año de 1951, establece para todas las empresas de productos y de carbón, hierro y acero, que tengan un mínimo de mil obreros y que estén constituidos en forma de Sociedades de Responsabilidad Limitada, o de Sociedades Mineras, la obligación de que en la dirección de la organización intervengan los obreros a través de sus representantes, que serán en número igual que en otros países, este sistema ha tenido aplicaciones prácticas con los mejores resultados independientemente de la opinión de tratadistas y dirigentes proletarios.

3.5 Estados Unidos de Norteamérica.

Este país es el precursor del sistema de reparto de utilidades, para armonizar los intereses de los sectores de producción.

Es así como se le atribuye a Albert Gallatin, secretario del tesoro en el año de 1794, siendo el primero en impartir el reparto de utilidades en su fábrica de vidrio de New Geneva, Pennsylvania.

Otras empresas siguen su ejemplo y en el año de 1892, nació la primera asociación para la promoción del reparto de utilidades.

Cabe señalar que en México se estableció el sistema, unos cuantos años antes con la Ordenanza de Minería de 1776, que concedía a los obreros el 50% del metal extraído de las minas, una vez descontando el señalado como tarea, es tá participación se conoció con el nombre de "Partido".

Se tiene conocimiento de la existencia de die cisiete planes de participación de utilidades, en los primeros años de éste siglo, en donde destacan las empresas, East man Kodak Company, Sears Roebuck and Company, entre otras.

En 1916, el Departamento del Trabajo, de este país señaló la existencia de sesenta planes de participación de utilidades.

En 1938, palpando el auge y cumplimiento de la resolución del Senado, promovió una encuesta para los planes de participación.

A partir de 1942, por las compensaciones fiscales otorgadas por el estado a los empresarios que practican el sistema de participación de utilidades, es así como se fortalecen y se multiplican las empresas norteamericanas y así se culmina con la creación de un organismo permanente.

En 1947, se agrupan en forma voluntaria cerca de cien empresas.

Este organismo tuvo la finalidad de analizar e implantar los sistemas de participación de utilidades para promover así la libre empresa, lograr una armonía entre trabajadores y patrones.

Entre los trabajadores hechos por éste último Consejo como ya hemos mencionado en un principio, está el de haber redactado el "Manual de Participación en las Utilidades", del que se han hecho varias ediciones.

En éste manual se dice que el número de las empresas que en 1951, practicaban el sistema de participación de utilidades era de trescientos, que proporcionaban trabajo a unos cincuenta mil obreros aproximadamente, siendo el valor que representaban dichas negociaciones de unos cuatro mil millones de dólares anualmente y que el éxito alcanzado en ellas como consecuencia de haber aplicado el sistema, fue bastante halagador.

En estas empresas se comprenden los más variados sistemas atendiendo a la diversidad de sus productos y a su capacidad económica.

El Consejo no agrupa en su seno a todos los empresarios que dan participación en las ganancias a sus obreros, ya que se estima que todas las negociaciones que practicaban el sistema en el año de 1951, ascendía a doce mil, aumentando mensualmente el número de las mismas en forma considerada.

Entre las empresas que pertenecen al Consejo, unas son de personal sindicalizado pero en la mayoría de los obreros no lo están.

Además de la participación que las empresas dan a sus trabajadores varía desde el 5% hasta el 100% de las utilidades.

Ahora bien, para que los trabajadores tengan derecho a participar de las utilidades, es necesario que satisfagan determinados requisitos, pero casi siempre, en su mayoría, participan de esos beneficios en proporción a su edad, antigüedad, etc., pocos son los obreros que en este país del norte participan en la dirección de la empresa, pero jamás han participado en las pérdidas.

Es por ello, que en la Unión Americana, se puede reducir a tres las formas para hacer el pago de las participaciones, que son :

El inmediato.

El diferido.

El combinado.

Por el primer método se paga al trabajador en efectivo a final de cada ciclo económico en el que haya habido utilidades.

Mediante el segundo, la porción de utilidades correspondiente a los trabajadores se acumulan en fondos manejables por patronos y obreros con el objeto de pagar retiros, pensiones y otras prestaciones.

El tercer sistema, es la participación de los anteriores, la práctica se ha encargado en demostrarnos, que el mejor plan para hacer los planes, es el diferido, por ser el que ha dado mejores resultados en los rendimientos, productividad, lealtad y confianza del trabajador en sí mismo y en el futuro, sería conveniente en enumerar las industrias que en el vecino país del norte han aplicado el sistema con éxito: no basta decir, que desde hace muchos años, en el país al que nos hemos estado refiriendo, las mas grandes empresas industriales, comerciales, de servicios etc., han aplicado el sistema, convencidos de sus buenos resultados.

Es así que actualmente, y en general, los sindicatos estadounidenses, aceptan la participación de utilidades. El sindicato tradicional se basaban en la lucha de clases; el nuevo en cambio, se interesa mucho más en la productividad, de la que se derivan grandes beneficios.

Vamos a poner de ejemplo esta misma situación con los grandes sindicatos de trabajadoras de la industria automovilística y textil en los Estados Unidos, que cooperan

Por el primer método se paga al trabajador en efectivo a final de cada ciclo económico en el que haya habido utilidades.

Mediante el segundo, la porción de utilidades correspondiente a los trabajadores se acumulan en fondos manejables por patrones y obreros con el objeto de pagar retiros, pensiones y otras prestaciones.

El tercer sistema, es la participación de los anteriores, la práctica se ha encargado en demostrarnos, que el mejor plan para hacer los planes, es el diferido, por ser el que ha dado mejores resultados en los rendimientos, productividad, lealtad y confianza del trabajador en sí mismo y en el futuro, sería conveniente en enumerar las industrias que en el vecino país del norte han aplicado el sistema con éxito; no basta decir, que desde hace muchos años, en el país al que nos hemos estado refiriendo, las mas grandes empresas industriales, comerciales, de servicios etc., han aplicado el sistema, convencidos de sus buenos resultados.

Es así que actualmente, y en general, los sindicatos estadounidenses, aceptan la participación de utilidades. El sindicato tradicional se basaban en la lucha de clases; el nuevo en cambio, se interesa mucho más en la productividad, de la que se derivan grandes beneficios.

Vamos a poner de ejemplo esta última situación son los grandes sindicatos de trabajadores de la industria automovilística y textil en los Estados Unidos, que cooperan

con la empresa para lograr el aumento de la eficiencia.

En esta forma el sindicato asume, voluntariamente, la posición que los trabajadores en Rusia y otros países socialistas, en los cuales se obliga legalmente a los obreros a colaborar en el incremento de la producción.

Por tanto, los sindicatos originalmente organizados con el fin de asegurar el salario de sus miembros, evolucionaron para tener un precio más elevado por el trabajo. Al asociarse con otras personas, ascendieron a niveles superiores de colaboración; primero socialmente entre ellos mismos; mas tarde, moralmente, con el patrón. Sin duda este orden de cosas ha beneficiado a los trabajadores, a los empresarios y a la economía del país.

Es por ello que en México, fuera del sistema de aparcería rural, que algunos equivocadamente han querido introducir a la participación de las utilidades, durante la época colonial, no se encuentran datos que nos hagan saber si se hubiese practicado la participación.

Sin embargo citaremos una adición en especial al salario que disfrutaban los mineros en Pachuca, Hidalgo y Real del Monte y al que hace referencia el licenciado Villa Michel en su estudio sobre los "Problemas del salario", conforme a la Ordenanza del año de 1776, los salarios de los trabajadores de las minas citadas, estaban arreglados a determinada tarifa, estipulándose además, en dichas Ordenanzas, que los trabajadores tenían derecho al 50% del metal extraído de

pués de descontar el señalado como tarea.

Por lo tanto, en nuestro país no encontramos propiamente ningún antecedente antes de laño de 1917, y en todo caso, quizá solamente el de aparcería, la cual es considerada en Europa como la forma perfecta de esta institución.

Más concretamente en 1917, a raíz del estudio llevado a cabo por el Ingeniero, Pastor Rouaix, quien fue presidente de la Comisión que proyectó el artículo 123 y que no contenía ninguna disposición concerniente a la participación en las utilidades, siendo entonces la Comisión de constitución que presidía el señor General Francisco J. Múgica, la que introdujo en el proyecto de Querétaro, esta institución. El dictamen que sobre el antiguo proyecto formuló la Comisión de Constitución dice lo siguiente: "Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades en toda empresa en que prestan sus servicios." (30)

Es así que parece a primera vista, una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios, pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes.

Con ésto podemos sintetizar que la participación de utilidades en nuestro país, debe ser una pieza esencial, de un nuevo sistema económico, que supere con gran vigtoria a los viejos y caducos esquemas de individualismo, que desde hace tiempo esta en crisis, así como también superar

los sueños colectivistas, cuyo intento de realización ha mostrado y provocando miseria, desaliento, y lo que es mucho peor servidumbre de los trabajadores, que sufren un despotismo de autoridades totalitarias. En este sentido, la participación de los beneficios es una de las piezas esenciales de un nuevo mecanismo socio-económico, que ha conseguido espléndidas realizaciones en el presente, y que se presentan además en términos de generalización, como un mensaje salvador para el próximo futuro.

C I T A S

- 25.- BUREAU Paul, La Participación en los Beneficios, Madrid
Calleja Fernández, España 1904, P.P 122, 123, 124.
- 26.- Ibidem, P.P 176, 177, 178.
- 27.- ALVIREZ Friscione Alfonso, Ob.Cit, P.P 194, 195.
- 28.- BUREAU Paul, Ob.Cit, P.P 181, 182, 183.
- 29.- ALVIREZ Friscione Alfonso, Ob.Cit, P. 197.
- 30.- Ibidem, P. 147.

CAPITULO 4

ANALISIS DEL DESPIDO EN MATERIA LABORAL.

- 4.1 Suspensión.
- 4.2 Rescisión.
- 4.3 Terminación.
- 4.4 Naturaleza Jurídica del Despido.

ANALISIS DEL DESPIDO EN MATERIA LABORAL.

4.1 Suspensión.

Los principios del Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, acerca de las relaciones individuales de trabajo, surgieron en la Asamblea Constituyente de Quéretaro, como una aplicación de la estabilidad en el trabajo.

El principio fundamental es doble, según se considere del lado del trabajador o del patrón, el primer aspecto, como ya nos hemos referido, se enuncia en el artículo 5° de la Constitución que señala : "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Es así, que el trabajador puede disolver la relación de trabajo, en cualquier tiempo y nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona.

Si el patrón, tuviera alguna causa injustificada para disolver las relaciones individuales de trabajo, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir la relación o, a indemnizarlo con importe de tres meses de salario.

El maestro Mario de la Cueva, señala en su libro, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, un concepto de suspensión : " La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conser - var la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." (31)

Es así que esta institución contempla el problema para beneficio del trabajador, ya que cuando exista alguna circunstancia justificada que le impida prestar su trabajo, el patrón no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, o bien expresado de otra manera : Esta es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, aun cuando no se preste el servicio.

Es por ello, que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por consiguiente, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo, como el estatuto de, y para la clase trabajadora.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

La suspensión se distingue de la disolución por su carácter temporal, esto quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita, que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cuál se reanudará la prestación de trabajo; en tanto la disolución indica que no podrá reanudarse la actividad. El ejemplo más notorio se da entre la enfermedad y la muerte.

- Es así como se desprenden los siguientes caracteres :
- a) La suspensión no solamente produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario su finalidad es mantenerla viva, con el propósito de que recupere su funcionamiento, en tanto que desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir otra vez todos sus efectos.
 - b) El efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario.
 - c) La suspensión tiene un carácter temporal; al concluir la causa que le dio origen, se reanudarán los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón pagará el salario.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 42 las causas de suspensión : "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón :

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Míminos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas y otras semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

Es así, que el maestro Mario de la Cueva señala, la siguiente definición: "Las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad." (32)

En relación con la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrón a fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo; y si tiene conocimiento de su enfermedad, y no decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de las normas de higiene en los centros de trabajo.

También el trabajador está obligado a dar aviso al patrón del padecimiento, así como lo ordena el artículo 134, fracción XI; y si no da el aviso y sigue concurriendo al trabajo, podrá el patrón en lugar de suspender, rescindir la relación de trabajo, por incumplimiento del citado artículo, y en concordancia con el artículo 47, fracción II.

En el artículo 42 de la ley encontramos la generalidad de causas legales de suspensión, aún cuando en la fracción II del artículo 170 encontramos otra, los descansos pre y posnatales.

Asimismo, en el artículo 423, fracción X, están las sanciones reglamentarias.

En conjunto, las causas legales de suspensión son las siguientes :

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador (artículo 42, I).
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo (artículo 42, II).
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria (artículo 42, III).
- IV. El arresto del trabajador (artículo 42, IV).
- V. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales (artículo 42, V).

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos (artículo 42, VI).
- VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador (artículo 42, VII).
- VIII. Maternidad (artículo 170, II).
- IX. Sanciones reglamentarias (artículo 423, X).

La suspensión de la relación de trabajo por embarazo de la trabajadora, tiene una duración de seis semanas antes, y seis semanas después del parto, con goce íntegro de su salario; ese período es susceptible de prórroga por todo el tiempo que se considere necesario, a fin de garantizar la salud de la trabajadora.

En el caso de prórroga gozará del 50% de su salario por un período no mayor de sesenta días, pasado el cual, la suspensión será sin goce de salario.

En cambio la suspensión por sanciones reglamentarias puede exceder del término de ocho días.

Y la duración de las causas convencionales de suspensión es muy variable, depende la voluntad de las partes que la establecen.

Es por ello que el trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos.

Lo deberá hacer dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante los organismos laborales tripartitos.

Cabe señalar, que cuando la sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndole hasta por ocho días en su trabajo, con base a un reglamento interior de trabajo aun en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaran injustificados, no es causal de rescisión del contrato por no encontrarse establecido en ninguna de las fracciones del artículo 47 de la Ley, pues no es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se haya fijado, según lo ha considerado el más alto Tribunal de la Nación.

Las empresas deben trabajar permanentemente pero se puede presentar circunstancias que impidan el desempeño de las labores temporalmente.

De acuerdo al artículo 427 : "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento :

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.
- II. La falta de materia prima no imputable al patrón.
- III. El exceso de producción en relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad, la naturaleza temporal notoria y manifiesta de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllos sean indispensables ."

Estas causas pueden afectar a todos los trabajadores de una empresa o solamente a algunos de ellos, cuando sea el caso de suspenderse a los de menor antigüedad.

Es por ello que al suspenderse las actividades de una empresa, se interrumpen colectivamente las relaciones de trabajo, esto implica que los trabajadores no perciban sus salarios mientras dura la suspensión.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán de autorizar la suspensión, tomando a su consideración la causa o grado de urgencia de la misma.

4.2 Rescisión.

El desempleo y el subempleo, como una clásica característica de una crisis económica, como la que estamos viviendo en estos momentos, aleja la posibilidad de una justicia social, esto le da más auge al principio de estabilidad en el empleo.

El patrón por regla general no puede dar por disuelta la relación laboral, y habrá de subsistir hasta su terminación natural, a menos que el trabajador incurra en alguna causa grave, para la terminación de la relación de trabajo.

Victor Russomano, señala la siguiente definición : "Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no

exista causa relevante que justifique su despido." (33)

Varios juslaboralistas, acostumbran dar a la palabra, estabilidad, otro sentido, aún más estricto, de acuerdo con el cual la estabilidad es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por ser un acto unilateral del empresario.

El despido se traduce, a través de la obligación del empleador a indemnizar. Por ello el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustificadamente despedido.

El maestro Mario de la Cueva señala: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." (34)

Aún cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo.

La rescisión contiene los siguientes caracteres:

- 1.- Es un acto unilateral, supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- 2.- Es un acto potestativo, en un supuesto de la causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

- 3.- Es un acto formal, se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a los tres últimos párrafos del artículo 47.

La rescisión se traduce en un incumplimiento de las partes que intervienen en un contrato de trabajo, por ello tienen razón los maestros que exponen que dicha terminología es de sabor civilista, toda vez que las prestaciones recibidas y los salarios devengados, no son susceptibles de devolverse, sin embargo en materia de trabajo, debemos dar a dicho término una clasificación especial, sujetándola a la existencia forzosa de un contrato por escrito, o equiparándola a la terminación de las relaciones laborales por ineficiencias de las mismas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó la rescisión del contrato de trabajo en el artículo 121 que señala : "El patrón y el trabajador podrá rescindir en cualquier tiempo la relación del trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad."

En cuanto a este asunto podemos decir, que toda rescisión es terminación pero no toda terminación es una rescisión.

El origen de la rescisión lo encontramos en la fracción XII del artículo 123 de la Constitución General

de la República, de donde paso a las Leyes de los Estados y al Proyecto Portes Gil, hasta la Ley Federal derogada y la actual.

El maestro Trueba Urbina, se opone terminantemente a que se continúe utilizando el término rescisión, propone que se debe usar la determinación " despedido y retiro."

Las formas de rescisión son dos, las que se realizan sin acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es la más común y da origen al despido y la que se obtiene acudiendo ante las Juntas respectivas.

Desde luego, en el derecho laboral mexicano, no opera la forma del pre-aviso, sino que comúnmente se efectúa la rescisión sin acudir a las autoridades y posteriormente se demandarán las prestaciones que nazcan con la actitud tomada. Nuestra fórmula es la de un acto unilateral de la parte afectada.

El artículo 46 de la nueva ley, es análogo al 121, de la anterior y dice : " El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad."

Las causas que dan origen a la rescisión las reglamenta el artículo 47, sin responsabilidad para el patrón, con la obligación de hacerselas saber al trabajador por escrito.

plir con la probidad y honradez en sus obligaciones, al deber de previsión, al deber de tratar al trabajador con la consideración debida, al deber de observar las medidas de seguridad e higiene, etc.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala : "Las causas del derecho de retiro, podemos clasificarlas, como las del despido, en explícitas e implícitas.

Unas y otras son igualmente graves, pero se distinguen en que, las primeras, se encuentran expresamente configuradas en la ley, las segundas, aún cuando no están descritas, se configuran por interpretación extensiva de las explícitas.

Como ejemplo de una causal explícita tenemos: la de reducir el patrón, el salario al trabajador (artículo 51, fracción IV); ejemplo de una causal implícita: cambiarle el patrón al trabajador, el trabajo contratado por: " Ser análoga, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere." (35)

Vamos a mencionar las causas generales de retiro en las que encontramos las siguientes :

- a) Engaño respecto de las condiciones de trabajo.
- b) Faltas de probidad, dentro del servicio, en contra del trabajador.

- c) Malos tratos, dentro del servicio, en contra del trabajador.
- d) Falta de probidad y malos tratos, fuera del servicio, en contra del trabajador.
- e) Reducción del salario.
- f) Pagar el salario en lugar y fecha distintos.
- g) Causar maliciosamente daños en los útiles de trabajo.
- h) Existencia de un peligro grave por carecer de medidas de higiene y seguridad.
- i) Comprometer el patrón por negligencia la seguridad.
- j) Causas análogas.

La Jurisprudencia es muy pobre en casos de rescisión por faltas de probidad u honradez; por ello obedece a que, como en el caso de retiro los trabajadores tienen la carga de la prueba, prefieren separarse de su trabajo e inventar que fueron despedidos. Tenemos como ejemplo el siguiente: "El patrón que se beneficie con las labores desarrolladas por el trabajador en una jornada que exceda la máxima legal señalada por los artículos 61 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, negándose sistemáticamente a su pago, incurra en falta de probidad y de causa para la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador." (36)

Por consiguiente, cuando un patrón incurra en alguna o algunas causales de rescisión, previstas en el artículo ya antes mencionado, el trabajador tiene derecho a separarse justificadamente del puesto que desempeña.

O en otros términos, la comisión de las causales de rescisión generan a favor del trabajador el derecho de retiro.

Roberto Muñoz Ramón señala: " El derecho de retiro consiste en la facultad que tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver el vínculo laboral." (37)

El derecho de retiro tiene las siguientes características: Es potestativo, esto quiere decir que el trabajador puede optar a su libre elección por separarse o seguir en su trabajo.

Es irrenunciable, el trabajador no puede renunciar en forma general al derecho de retiro por causa de rescisión que en un futuro incurra el patrón. El artículo 5° de la ley, fracción XIII dispone: " Que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, por ser de orden público."

Es prescriptible, el trabajador debe ejercitar lo dentro de un mes, el período para ejercitar el derecho de

retiro, éste corre a partir de la fecha en que se tengan conocimiento de la causa de separación.

No se requiere, conforme al artículo 52 de la ley que revista la forma escrita. Tiene derecho a reclamar la indemnización al que se refiere el artículo 50 del mismo ordenamiento.

Desde luego es más recomendable aún cuando no es indispensable, que los trabajadores comuniquen por escrito su decisión de separarse a partir de determinada fecha por haber incurrido el patrón en una causal de rescisión, especificando, o no, los hechos que constituyen esa causal.

4.3 Terminación.

Se refiere desde luego, a la parte que pone fin a las relaciones de trabajo definitivamente.

Existen varias formas de terminar con las relaciones de trabajo, las individuales y las colectivas, así como los casos especiales.

Señala el maestro Mario de la Cueva: "Rige la estabilidad de los trabajadores en su empleo, además comenta que la terminación se origina por algún hecho independiente de la voluntad de trabajadores y patronos, que hace imposible el desarrollo de las relaciones de trabajo." (38)

En cuanto al fenómeno llamado reajuste de personal, lo encontramos en el artículo 439, que reglamenta

la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, que traen como consecuencia la reducción de personal; caso en que se suspenderán a los trabajadores que tengan menos antigüedad, atendiendo a la autorización que mediante procedimiento especial otorguen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la naturaleza de la terminación, encontramos la imposibilidad del desarrollo de las relaciones de trabajo, en cambio en la rescisión sí es posible que se pueda lograr, superar dicha diferencia, ya por reinstalación, por consentimiento del patrón, claro es que el propósito de la rescisión es dar por terminadas las relaciones laborales, por eso existe una confusión y una repetición en la ley.

Aunque la ley no menciona todas las causas posibles de terminación, sí reglamenta las más genéricas, y comunes.

Toda terminación de trabajo afecta en forma individual a los trabajadores aún la llamada terminación colectiva.

El artículo 53 señala: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

- IV. La incapacidad física y mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en cambio la fracción quinta, a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como las señala el artículo, 434 :

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Además de las causas anteriores de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, existen otras causas de terminación especiales para los contratos colectivos contenidas en el artículo 401 y para los contratos-ley en el artículo 421.

Como puede observarse en los casos de la terminación, se generan conflictos, pues no se comprueban claramente las causas que la originan; se deberá estar, en el caso de injustificación en la terminación e indemnización del trabajador, de conformidad con el artículo 48.

En los casos de fuerza mayor o caso fortuito, debe llegarse al caso de hacer imposible la continuación de la empresa, debiendo tener intervención la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se aplique un criterio justo y de que se paguen las indemnizaciones respectivas, según el caso tal como lo previene el artículo 435 que se refiere a los llamados "Procedimientos Especiales."

La muerte del patrón, en la ley anterior no estaba contemplado para terminar las relaciones de trabajo, pero la nueva ley previene que terminarán las relaciones, siempre y cuando el fallecimiento traiga consigo consecuencia necesaria, mediata y directa para la terminación de los trabajos.

La quiebra o el concurso, a este respecto, po demos intuir que se pueden presentar varios problemas, por lo imprecisa que puede ser la ley, al no aclarar que debe entenderse por " cierre ", si es un derecho del patrón, que se puede ejercitar en todo momento. O si éste derecho está condicionado por la reunión de varios requisitos.

Respecto a la quiebra, basta la declaración de quiebra, para que terminen las relaciones de trabajo.

En fin existen muchos casos de terminación de las relaciones de trabajo, pudiendo citar algunos casos especiales como el de los trabajadores domésticos, que sin responsabilidad se termina su trabajo dentro de los treinta días de iniciado, posteriormente a esta fecha, tendrán derecho a las indemnizaciones correspondientes.

La rescisión opera cuando es justificada la terminación de las relaciones de trabajo : Ejemplo, los agentes de comercio, se rescinde su contrato cuando haya disminución importante de las operaciones, en caso de los deportistas profesionales, son causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

- 1.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y
- 2.- La pérdida de las facultades.

Cuando se cumplen los casos señalados en los artículos 47 y 51 de la ley, por el patrón o el trabajador también se terminan las relaciones de trabajo, ferrocarrile

ros, autotransportistas; y en general toda la rescisión com probada dará como resultado la terminación, señalando enton ces como género, la terminación y como especie, la rescisión.

Con la terminación, nacen obligaciones para el patrón y para la empresa, en cuanto al trabajador los de rechos a reclamar su indemnización o su reinstalación, se gún el caso, cuando tenga preferencia para ellas, así como las consecuencias que se tengan por parte del patrón al no haber cumplido con la Ley.

4.4 Naturaleza Jurídica del Despido.

Existen varias causas de rescisión imputables tanto al trabajador como al patrón. Las dos son distintas, por ello no es adecuado hablar solo de rescisión.

Cuando existe algun supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro.

Sería conveniente cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón utilizar la

palabra despido, por lo que sería muy conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido.

Para Néstor de Buen el despido " Es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador " (39).

El despido entonces será el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara el despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo o que se rehuse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

Se puede equipar a un despido injustificado , el hecho de que el patrón no abra el centro de trabajo, con esa actitud impide al trabajador prestar sus servicios, consiguientemente el trabajador tiene derecho al cobro de sus salarios, puesto que no dejó de trabajar por voluntad propia, sino porque el patrón se lo impidió.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido, mientras esto sucede existe un tiempo de espera, que es en reali-

dad, una suspensión de la relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue.

Si se llegara a considerar injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, así como del derecho de antigüedad etc.

Esto se va a dar en el caso de que el trabajador haya cumplido con el contrato, si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

El despido va a ser el resultado de la realización por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

El trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber llevado a cabo una determinada disciplina en la relación laboral, de la que es sujeto, por no haber cumplido con las obligaciones o deberes.

El despido puede ser también consecuencia positiva, por cometer una conducta que implique una falta grave. (un hacer).

Se insiste que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.

Es por ello que siendo el trabajo tan imperante para nuestra subsistencia se debe aportar una solución en favor de la estabilidad en el empleo, ya que merece mayor atención, por el derecho del trabajo con el objeto de que muy pronto forme parte de la Legislación Mexicana, la idea de que el despido debe de desaparecer, para que se sustituya por un juicio breve, sumarísimo, que no exceda de diez a quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese período el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo sus salarios.

Las causas del despido para el trabajador se pueden deducir en el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo con relación a los artículos 185, 208, 244, 264, 291 y 303, que señalan también causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón en los trabajos especiales.

El artículo 47 contiene algunas de las causas de despido más importantes :

I. El engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en donde se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Legalmente es un problema de nulidad por dolo, advirtiéndose que dentro del término de treinta días el patrón podrá despedir al trabajador sin responsabilidad; la carga de la prueba de la falsedad de esos documentos corresponde al patrón que la alegue.

Con base en esta fracción, los contratos a prueba, los de venticinco y treinta días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han pugnado por fundamentarse. Los legisladores reafirmando el principio de estabilidad en el empleo han resuelto, que en los casos en que existe incompetencia en el trabajador contratado, únicamente si hay engaño procederá esta causal de rescisión.

II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

Todas estas causas serán materia de prueba a cargo del patrón.

Las faltas de probidad y honradez, suponen

dos conceptos diferentes. La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene : " PROBIDAD,FALTA DE;POR PARTE DEL TRABAJADOR. El trabajador que trata de engañar al patrón al proporcionar datos falsos del trabajo que desarrolla, incurre por este hecho en falta de probidad, ya que este vocablo significa bondad, rectitud de ánimo, hombría y honradez en el obrar, y no puede haber ninguna de esas cualidades en quien proporciona un dato falso a su patrón.

Amparo directo 8009-1967. Jesús Antonio Osario Nieto. Julio 1° de 1968. Unanimidad. Ponente: Mtro.Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA. Sexta Epoca. Volumen CXXXIII.Quinta parte, Página 28 ". (40)

En los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, el bien jurídico protegido está constituido por la obligación de observar buenas costumbres durante las labores. Estas conductas conforman la gama de la violación del deber de respeto que los trabajadores tienen respecto del patrón, sus familiares , o del personal directivo o administrativo; se inician con la amenaza (amagos) y puede culminar en la violencia física (agresión de hecho), en la violencia moral (injuria, insulto o actitud de desprecio), o bien en el mal trato.

El autor Baltasar Cavazos Flores sostiene que:
 " Para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que sean factibles de probar, como en "zarandeadas" o empujones (en público)". (41)

III. Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de algunos de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

La Suprema Corte de Justicia señala lo siguiente : " Riña. La participación en una, en el Centro de Trabajo y horas de labores es causal de rescisión del Contrato de Trabajo. El solo hecho de una riña entre trabajadores, a hora de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la frcción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta Epoca, 5a. Parte: Volumen LXXI, página 29. AD 7284-73. Fernando de los Reyes Sánchez. 5 votos.

Volumen CXVIII, página 21. AD 8479-65 Felipe galván Lozano. U de 4 votos. ". (42)

En esta causal debe probarse por separado la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en perjuicio de algún compañero y por consiguiente, acreditar que debido a esa conducta se alteró la disciplina del lugar en que se presentaba el servicio.

IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera de servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

" Faltas de probidad, despido justificado. Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra del patrón para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada es tuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

AD 2874-78. José Garza Campos. 23-VIII-78. U de 4 votos. P: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente: AD 8685-79. Aureo Villaalba Flores 9-VI-80. U de 4 votos P: Julio Sánchez Vargas.". (43)

El análisis de estos actos no deben ser superficiales, debe atender al trato ordinario entre patrón y trabajador.

En esta causal debe probarse por separado la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en perjuicio de algún compañero y por consiguiente, acreditar que debido a esa conducta se alteró la disciplina del lugar en que se presentaba el servicio.

IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera de servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

" Faltas de probidad, despido justificado. Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra del patrón para que por tal motivo se le despidiera justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada es tuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

AD 2874-78. José Garza Campos. 23-VIII-78. U de 4 votos. P: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente: AD 8685-79. Aureo Villalba Flores 9-VI-80. U de 4 votos P: Julio Sánchez Vargas.". (43)

El análisis de estos actos no deben ser superficiales, debe atender al trato ordinario entre patrón y trabajador.

La Suprema Corte ordena que : " Probidad, falta de. Autotransportes, cobradores. Si un trabajador que presta sus servicios como cobrador de un autobús de pasajeros , dispone en su provecho del importe del pasaje de un usuario, sin entregarle el boleto respectivo y sin hacer llegar el importe del mismo al patrón, es evidente que comete con su conducta faltas de probidad que llevan imbitas la carencia de bondad, rectitu de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, que hacen precedente la rescisión de su contrato.

AD 1317-79 Salatíel Rosas Saavedra, 27-VI-79 U de 4 votos. P: David Franco Rodríguez. S: Guillermo Ariza Bracamontes.

Precedente: AD 2817-73. Transportes Papantla S.A de C.V. 15-XI-73 U de votos. P: Salvador Mondragón Guerra ". (44)

V. Perjuicios materiales intencionales.

Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

Es por eso que se señala lo siguiente : " Destinar el trabajador vehículo del patrón a fines particulares la constituye. 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

faltas de probidad u honradez.

AD 5346-76. Jesús López Lizárraga, 3-IX-77.U
de 4 votos. P: David Franco Rodríguez. S: Guillermo Ariza
Bracamontes.

AD 2021-70 Leonardo Barrera Román, 26-I-72.5
votos. P: Manuel Yañez Rufz.

AD 2086-72 Sergio Heredia Domínguez 11-VIII-72
5 votos. P: María Cristina Salmorán de Tamayo.

AD 26-71. Daniel Tovar Gallardo 2-VIII-71. 5
votos P: María Cristina Salmorán de Tamayo.

AD 4127-70. Manuel Aguilar Aguilar. 11-1-71.
5 votos. P: María Cristina Salmorán de Tamayo". (45)

Esta fracción contempla únicamente los perjuj
cios materiales que sean provocados por actos intencionales,
referencia a daños como las pérdidas o menoscabos sufridos
en un patrimonio y no abarca los perjuicios, que denotan ga
nancias lícitas que se dejan de percibir. En la práctica
los trabajadores son generalmente insolventes, lo que prop
cia a que únicamente proceda el despido justificado sin de-
recho a indemnización.

VI. Negligencia.

La existencia de dolo del trabajador en los
perjuicios que cause al patrón no es siempre necesaria para
que proceda el despido justificado, ya que puede peoceder
este si hubiese negligencia tal que sea la causa única del

perjuicio.

La negligencia constituye una conducta punible característica en la relación laboral y como causal exige que se causen perjuicios.

El patrón tiene que acreditar que la negligencia fue la única causa del perjuicio.

VII. Imprudencia o descuido inexcusable.

La imprudencia grave o descuido inexcusable con la finalidad de poner en peligro la seguridad o establecimiento o la vida de las personas debe evitarse en beneficio del conglomerado obrero.

Para que proceda esta causal basta que este en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de las personas que se encuentren en el, aunque no se llegue a la realización del daño.

VIII. Actos inmorales.

Es procedente el despido justificado de actos inmorales fuera del establecimiento, siempre que se demuestre su gravedad.

En materia laboral, la problemática de la moralidad es de carácter subjetivo. La Legislación Laboral prevé la obligación obrera de observar buenas costumbres durante el trabajo, entendiendo por ellas, aquello que no está en de sacuerdo al derecho y a la moral.

IX. Revelación de secretos.

Para que proceda esta causal hay que probar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que comunicó de asuntos de carácter reservado y por consiguiente, demostrar que dichas revelaciones causaron perjuicios a la empresa. En la práctica esto último es difícil de probar, lo que motiva a que el patrón acredite la causal de falta de probidad del trabajador.

Esta causal se relaciona con la de falta de probidad del trabajador ejecutor del acto, que por la naturaleza de su actividad se encuentra vinculado con los asuntos de carácter reservado de la empresa.

Conforme al artículo 134 fracción XIII de nuestra Ley que establece : " Son obligaciones de los trabajadores; guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurrán directa o indirectamente, o de los cuales tengan compromisos por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa."

X. Faltas de asistencia injustificadas.

La causal exige más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

En legislaciones pasadas se discutió arduamente lo que debía entenderse por un mes, concepto que motivó

confusiones. A este respecto, la sala de Trabajo sentó jurisprudencia firme : " FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS. En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer cómputo de ellas debe entenderse por un mes, un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Nota: El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Epoca, Quinta parte:

Vol. II. Página. 52, A.D. 7257/56. Emigdio de la Fuente. Unanimidad de votos.

Vol. XIV. Página. 133, A.D. 1340/57. Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LII. Página. 78, A.D. 1366/61. Francisco Huerta Lara. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIV. Página 14, A.D. 3237/62. Simón Flores Alva. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII. Página 15, A.D. 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 votos. " (46)

Las faltas implican la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador de estar a disposición del patrón para prestar su labor; necesariamente no tie

nen que ser continuas, ni que se produzcan unicamente dentro de un mes de calendario, basta que ocurran en un lapso cualquiera de treinta días contado a partir de la primera falta.

XI. Desobediencia al patrón.

Entre los deberes del trabajador se encuentran el de ser apto para el trabajo y el de obediencia. Se debe considerar de igual manera que el trabajador en la prestación de un servicio queda subordinado a cambio de la remuneración por dicha realización de la actividad, y el patrón tiene la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido.

La Suprema Corte Sostiene : " DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Séptima Epoca, Quinta parte:

Vol. 41, Página.15,A.D.273/72. Carlos de Luna Navarro. 5 votos.

Vols.133-138,Página.24,A.D.780/80. Carlos Eduardo M. Ramírez. Unanimidad de 4 votos.

Vols.145-150, Página.26,A.D.5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 5 votos.

Vols. 151-156, Página.16, A.D. 7499/80. Olga Guzmán Luengas. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162, Página. 17,A.D. 4790/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos. " (47)

XII. Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.

El bien jurídico protegido es la salud de los trabajadores, el deber a cumplir, el de la prudencia que debe de observarse en el manejo de instrumentos peligrosos cuya finalidad es evitar accidentes de trabajo y pérdidas económicas de la empresa.

El autor Baltasar Cavazos opina que: " En el supuesto de la prevención de accidentes, la causal es más operable que en el caso de la prevención de enfermedades, en donde el despido justificado sería muy discutible, ya que incluso se afirma que no hay enfermedades, sino enfermos"(48)

XIII. Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Para que esta causal de rescisión surta sus efectos jurídicos, es necesario que sea notorio el estado alcohólico, tomando en cuenta que el aliento alcohólico no es suficientemente indicativo del estado de ebriedad, en consideración a esto se ha asentado el criterio jurisprudencial.

EMBRIAGUEZ, APRECIACION DEL ESTADO DE. La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos, con la sola observación del hecho; esto es, posible percatarse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas; y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales; como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a su conclusión..

AD 348/87. Esau Rivera Martínez, 8/VIII/5 votos.

AD 6201/78. Armando Alcantara Mendoza 12/III/79
5 votos.

AD 1484/73. José Isabel Acosta Juárez 27/VII/73
unanimidad de votos 4 votos.

AD. 2192/74 Luis Felipe Sánchez Hernández 3/X/
74, 5 votos. " (49)

Se debe distinguir los estados de alcoholismos pues bien, el presentar sólo aliento alcohólico sin los demás síntomas no constituye causal de despido.

Consideramos importante la inclusión de esta causal como motivo de despido justificado, atendiendo que es una falta de probidad por parte del trabajador prestar sus servicios en ese estado, situación que permite apreciar en la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas o en su caso drogas enervantes, impedimento de sus facultades físicas y psíquicas para desarrollar sus labores de manera normal.

XIV. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión.

La prisión preventiva es causal de suspensión de las relaciones laborales, y si la sentencia es absoluta, el trabajador puede regresar a su trabajo, este simple hecho no implica la rescisión contractual.

La privación de la libertad impide la prestación del servicio y puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el ejercicio de determinada profesión u oficio lo que trae aparejada una imposibilidad jurídica.

Esta fracción se refiere específicamente a la causal de rescisión motivada por una sentencia ejecutoriada que establezca una pena de prisión que imposibilite el cumplimiento de la prestación de servicio. Opina el autor Baltasar Cavazos lo siguiente : " Esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. " (50)

XV. Causas análogas.

Ante la imposibilidad de prever todos los acontecimientos que se puedan producir y que se constituyan como causales de rescisión de la relación laboral, es por ello

que al final del artículo contiene esta fórmula, con ello se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las ya antes mencionadas, la Junta deberá constatar la gravedad de la misma, para que no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador.

La adición del artículo 47 sobre los requisitos que deba satisfacer el despido como acto formal, así como la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo, sosteniendo que es una protección social más para los trabajadores.

Del aviso depende la validez del acto; como requisito de procedibilidad, su falta constituye la omisión de una formalidad que origina la nulidad.

La Suprema Corte de Justicia señala: "RESCISION DE CONTRATO. CAUSAS ANALOGAS. El hecho de que un trabajador admita que utilizaba un vehículo de la empresa para introducir al país mercancía de importación prohibida, es suficiente para declarar precedentes la rescisión del contrato de trabajo, por tratarse de una de las causas análogas y graves a que se refiere la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

AD. 3849/74 Roberto Tejeda Alvarez y otros.
20 de febrero de 1975. 5 votos, ponente: Salvador Mondragón Guerra." (51)

DESPIDO COMO DEBE CONCEPTUARSE.- La Suprema Corte de Justicia ha fijado el hecho del despido definiéndolo como el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios equiparándose al mismo la circunstancia de que impide por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar su trabajo o que rehuse ministrarle éste; por lo que si en determinado no se acredita ninguno de tales extremos no puede existir despido.

A.D 4725163 4a sala

Boletín 1964, página 395. " (52)

Dentro de la doctrina mexicana se ve claramente que la palabra despido se usa en el caso de que el patrón quien da por terminada la relación de trabajo en forma unilateral, ya sea haciéndolo saber de manera directa al trabajador, o impidiéndolo por cualquier medio que cumpla con sus labores pactado en su contrato de trabajo.

Ya analizado, el término rescisión éste se emplea cuando el trabajador o el patrón dan por terminada la relación de trabajo por incumplimiento de la otra parte, mientras que el término despido se utiliza solamente cuando el patrón es quien da por terminada la relación laboral.

Una vez obtenidos los conceptos de rescisión y despido, podemos hacer una comparación de los mismos, así

mismo señalando las consecuencias de ambas figuras.

El despido como la rescisión se dan :

Por parte del patrón, son unilaterales, porque el contrato de trabajo se extingue por la sola voluntad del patrón.

Proviene de una decisión unilateral del patrón la rescisión se origina por un incumplimiento de obligaciones graves por parte del trabajador, u otras causas análogas e igualmente graves; por su parte el despido puede no ser motivado por ninguna de dichas causales, ni por cualquier otra similar a éstas, sino tan sólo por la simple voluntad del patrón.

En conclusión, el despido como la rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador terminan con dicha relación y en cualquiera de ambos casos, el trabajador se ve privado de su medio habitual de vida, por lo que nosotros pensamos que ambas figuras deberían tener consecuencias jurídicas semejantes.

C I T A S

- 31.- DE LA CUEVA Mario, Ob.Cit, P. 234.
- 32.- Ibidem. P. 236.
- 33.- RUSSOMANO Mozart Victor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, U.N.A.M, segunda edición, México 1981, P. 13
- 34.- DE LA CUEVA Mario, Ob.Cit, P. 241.
- 35.- Ibidem, P. 250.
- 36.- DE BUEN L. Nestor, Ob. Cit, P.568.
- 37.- MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1983, P. 373.
- 38.- DE LA CUEVA Mario, Ob.Cit, P. 250.
- 39.- DE BUEN L. Nestor, Ob.Cit, P. 570.
- 40.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, Actualización II Laboral, México 1968, P. 675.
- 41.- CAVAZOS Flores Baltasar, Causales de Despido, tercera edición, reimpresión, Trillas, México 1990, P. 37
- 42.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, Ob.Cit, P. 678.
- 43.- JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Informe Cuarta Sala 1980, Tesis 98, P. 74.

- 44.- JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Informe cuarta Sala 1979, Tesis 1565, P. 103.
- 45.- Ibidem, P. 106.
- 46.- JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tesis Ejecutorias 1917-1985, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, Cuarta Sala, México 1985, P. 99.
- 47.- Ibidem, P. 69
- 48.- CAVAZOS Flores Baltasar, Ob.Cit, P. 56.
- 49.- JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tesis Ejecutorias 1917-1985, Ob.Cit, P. 38.
- 50.- CAVAZOS Flores Baltasar, Ob. Cit, P. 58.
- 51.- JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tesis Ejecutorias 1917-1985, Ob.Cit, P. 37.
- 52.- Ibidem, Ob.Cit, P. 395.

ARTICULO 5

LA ADMINISTRACION DE COLONIAS.

- 1.1 El Poder Ejecutivo de las Colonias de las Islas de las Antillas.
- 1.2 El Poder Legislativo de las Colonias de las Islas de las Antillas.
- 1.3 El Poder Judicial de las Colonias de las Islas de las Antillas.
- 1.4 El Poder Policial de las Colonias de las Islas de las Antillas.
- 1.5 El Poder Militar de las Colonias de las Islas de las Antillas.

CAPITULO 5

LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

- 5.1 Bases para la fijación del porcentaje obrero.
- 5.2 La distribución de las utilidades entre los trabajadores.
- 5.3 Trabajadores con derecho a participar en la distribución.
- 5.4 El aviso escrito del despido.
- 5.5 Consideraciones básicas para el reparto individual de utilidades.

LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

5.1 Bases para la fijación del porcentaje obrero.

La Participación de Utilidades, como ya lo hemos mencionado, es la parte de los rendimientos obtenidos por la empresa en cada ejercicio de operación, que corresponden a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo, que tiene como objetivo lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital, según los principios de justicia social, así como estimular a los trabajadores para alcanzar una mayor productividad en la empresa y así pugnar por una justa distribución de la riqueza.

La obligación de las empresas de hacer partícipes a sus trabajadores de las utilidades obtenidas, y en consecuencia el derecho de los trabajadores a recibir, y aun a exigir, dicha participación, se encuentra establecida en : la fracción IX del apartado " A " del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, en sus incisos a, b, y c, señalando lo concerniente a la fijación de un porcentaje único aplicable a todas las empresas en beneficio de todos los trabajadores, Indicando lo siguiente : " Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas, regu

lada de conformidad con las siguientes normas :

- a) Una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los tranbajadores.
- 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 en fomentar el el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen. "

La determinación de las utilidades de las empresas en la práctica reviste dos aspectos, el primero consiste en la forma objetiva y el segundo en la verdad contable.

Vamos a tomar en cuenta lo que nos señala la Corte diciendo: " UTILIDADES, LA COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE, DEBE FIJAR SU PORCENTAJE.- No basta que un trabajador reclame su participación de utilidades que le correponde, para que el patrón sea condenado sin más a cumplir con esa prestación, sino que es menester, de acuerdo con los artículos 100-G, 100-H, 100-J, 100-K, 100-L, 100-M, 100-N, 100-O,

y demás relativos a la Ley Federal del Trabajo, que el porcentaje conforme al cual deben fijarse las participaciones de utilidades de la empresa, sea determinado por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, previas las investigaciones y los estudios necesarios. Así pues, cuando no hay constancias en autos de cuál sea el porcentaje conforme al cual deban repartirse utilidades, no existe ninguna base para que la Junta condene al patrón a cumplir con esa prestación.

AD. 8213/65.- Salvador Castillo.-25 de agosto de 1966.- 5 votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio."(53)

Algunos Tribunales de Amparo han sostenido el criterio de que el porcentaje señalado por la Comisión es intocable.

Una vez confirmado lo que nos señala el artículo 123 Constitucional así como la Jurisprudencia, veremos que es lo que nos ordena nuestra Ley Federal del Trabajo en los siguientes articulados. Artículo 119 : " La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes"

Artículo 120; " El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de ésta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. "

Entonces el porcentaje que determiné la Comisión, se calculara sobre la base de la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta que presente el patrón.

Este porcentaje es único, por lo tanto es aplicable a todas las empresas sin distinción, y sólo se exceptúan de esta obligación, las instituciones que expresamente señala el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores podrán formular ante las oficinas correspondientes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

Este sistema que se utiliza actualmente, al parecer es sensato pero existen algunas circunstancias muy alejadas de la realidad, la Comisión Nacional debería ser más drástica para asignar las utilidades repartibles entre los trabajadores.

La forma señalada de controlar las utilidades o sea la que asigna nuestra Ley, ha sido severamente atacada por su poca efectividad, así lo señala Alvarez Friscione aportando una pequeña crítica diciendo : " Los salarios y la participación estatal y obrera en las ganancias tienen que basarse en la contabilidad.

No basta entonces, como pretende la ponencia de Acción Nacional, por lo que se refiere a lo último, tener como base de las utilidades repartibles las declaraciones de

los causantes, calificadas por las dependencias de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. " (54)

Además de las declaraciones de los causantes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debería existir un exámen fiscal minucioso que se limite a cerciorar si estan registrados todos los ingresos del negocio, si los gastos que se deducen son propios de éste y si las operaciones estan debidamente comprobadas y registradas; y si bien la ley fiscal se limita a reglamentar las amortizaciones y así reducir la posibilidad de deducir cierta clase de gastos desproporcionados, esto es para evitar abusos en esta materia y que no se constituya ninguna ingerencia en el manejo de la empresa.

Es muy bien conocida la inclinación de nuestros hombres de negocios por disminuir falsamente sus ganancias para economizar contribuciones, así como la debilidad que sienten por el dinero los mal pagados burócratas de los organismos fiscales.

Después de considerar todos los preceptos legales y el procedimiento que se sigue para la fijación del porcentaje obrero; debería existir una reglamentación más severa y un tanto especial para que así la Junta condenara más rígidamente a los patrones para que cumplan con ésta prestación.

5.2 La distribución de las utilidades entre los trabajadores.

La participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas, a pesar de tener un fundamento económico y aun jurídico diverso al que tiene el salario como remuneraciones al trabajo personal subordinado, pesiguen una misma finalidad que es mejorar los ingresos de la clase trabajadora y elevar con ello su condición social.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objección de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable; sin haber mediado objección de los trabajadores o haber sido ésta resuelta el reparto adicional hará dentro de los sesenta días si - guientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuere impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores."

La parte final del artículo hace que participen en las utilidades los trabajadores, que por no haber trabajado en el año en que se obtuvieron, no contribuyeron a que éstas se generaran.

En concordancia la ley señala en su artículo 128 lo siguiente: "No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia."

Esto quiere decir que primeramente prohíbe que se exija que los trabajadores restituyan al patrón, las utilidades ya percibidas, para cubrir las pérdidas de un año posterior; y en segundo lugar que se pretenda aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año anterior.

En relación con la distribución de las utilidades, el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que el porcentaje de utilidades reservado a los obreros se repartirá de la siguiente manera :

" La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año."

Vamos a tomar en cuenta, para que se tengan como días trabajados, para efectos del reparto, los días correspondientes a descansos semanales, vacaciones, días festivos, permisos con goce de sueldo, etc.

En efecto el artículo 123 señala claramente que una de las dos partes iguales en que debe dividirse la utilidad repartible se distribuirá tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno (de los trabajadores) en el año, estableciéndose como caso de excepción, para considerar como trabajos los relativos a los períodos pre y post-natales y al período de incapacidad temporal en el caso de riesgo de trabajo. Y es que en este caso no se trata de premiar la antigüedad sino de corresponder en justicia, al trabajo prestado en la empresa a través de la lealtad, experiencia y estabilidad; elementos que deben ser tomados en cuenta y ser recompensados al determinar la parte de utilidades que corresponde a los trabajadores.

Ahora bien, para determinar la participación de cada trabajador, sólo tenemos que seguir el mecanismo del artículo 125 que dice :

" I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elmentos de que se disponga ;

II. Si los representantes de los trabajadores

y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del trabajo;

III. Los trabajadores podrán hacer las obsecuaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días."

Es conveniente señalar, que dotar de facultades de decisión a los inspectores, como lo hace la fracción II, es sumamente peligroso. Es una facultad jurisdiccional que involucra aspectos legales, contables y fiscales, que requiere una preparación que los señores inspectores distan mucho de tener, claro que existen excepciones.

Por lo que se refiere al salario, para que se otorgue el reparto de utilidades vamos a tomar en cuenta lo que señala el artículo 124 de nuestra ley:

" Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obteni-

THE END OF THE

It is a very interesting and important
question to ask ourselves what will be the result of the
present situation in the world. It is a question which
concerns us all and which we should all be interested in
knowing the answer to.

The world is in a state of confusion and
uncertainty. There is a general feeling of
dread and apprehension. The future is
uncertain and the present is full of
trouble. We are all suffering and
struggling. We are all in a state of
confusion and uncertainty. We are all
in a state of dread and apprehension.
We are all suffering and struggling.
We are all in a state of confusion
and uncertainty. We are all in a
state of dread and apprehension. We
are all suffering and struggling.

There is a general feeling of
dread and apprehension. The future
is uncertain and the present is full
of trouble. We are all suffering and
struggling.

We are all in a state of confusion
and uncertainty. We are all in a
state of dread and apprehension. We
are all suffering and struggling.

das en el año."

Si el trabajador disfruta de prestaciones, éstas se consideran como parte del salario, pero para el efecto del reparto de utilidades sólo se tomará en cuenta, la cantidad en efectivo por cuota diaria, lo que implica que éste cálculo se basa en el salario real del trabajador.

La Suprema Corte de Justicia señala lo siguiente : " UTILIDADES, NO EQUIVALE A LA GRATIFICACION LA PARTICIPACION DE LAS.- El pago de una gratificación no equivale al pago de la participación de utilidades, pues son dos conceptos diversos e independientes entre sí, ya que la gratificación, como su nombre lo indica, es una prestación concedida graciosamente por el patrón, en tanto que el reparto de utilidades de una empresa, constituye una obligación, por imperativo tanto de la Constitución General de la República, como de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 8213/65.- Salvador Castillo.-
25 de agosto de 1966.- 5 votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio." (55)

Como ya mencionamos, este problema es de una complejidad mayor, ya que los tratadistas han emitido los más variados criterios para encontrar, como distribuir individualmente entre los trabajadores la parte de la utilidad que para ellos se reserva, tomando en consideración los

argumentos , llegamos a concluir lo siguiente :

- 1.- El salario anual.
- 2.- La antigüedad de cada trabajador.
- 3.- La constancia de los trabajadores para concurrir a sus labores.
- 4.- La probidad.
- 5.- La eficacia o ineficacia en el desempeño de su cometido.
- 6.- Las cargas de familia.

Para que exista una distribución justa y equitativa, pensamos que sólo es necesario tomar en cuenta el salario anual de cada trabajador y su antigüedad para determinar la participación que a cada uno de éstos le corresponde; en virtud de que el salario anual ya viene implícita la estimación de las tareas que cada obrero ha realizado, su eficiencia, constancia, puntualidad y cualquier otra circunstancia que corresponda al pago del salario o compensaciones por trabajos realizados.

En cuanto a la antigüedad, en ésta van comprendidas, la acumulación de servicios proporcionados a la empresa, la experiencia, estabilidad del propio trabajador, así como la lealtad de éste hacia al patrón; peculiaridades que se deben recompensar no sólo en el pago de salarios sino también deben de ser tomadas en cuenta para determinar la utilidad que a cada trabajador le corresponde, sin que se tome en

cuenta las cargas de la familia, como muchos lo pretenden las que no pueden ni deben de ser resueltas con la participación de las utilidades, sino solo como una ayuda, para aminorar las cargas de ésta.

5.3 Trabajadores con derecho a participar en la distribución.

En relación a las reformas de 1962, se pensaba que el derecho del trabajo era un derecho de clase, si bien los directores, administradores y gerentes generales, figuraban entre los trabajadores de confianza, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte, la clase trabajadora no los consideraba miembros de ella, la fuente que condujo a su exclusión se encuentra en la fracción I del artículo 127 de nuestra Ley Federal del Trabajo, pues se llegó a la conclusión de que sus honorarios no guardan proporción con los de los trabajadores, así como también reciben una gran compensación o gratificación.

Es necesario considerar algunas modalidades para ciertos trabajadores, y si existieran algunas consideraciones las señala el artículo 127 siendo que estas son precisas y sencillas.

El artículo 127 señala; " El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes :

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo; y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.
- IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante

el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

- V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que se juzgue conveniente para su citación;
- VI. Los trabajadores domésticos no participarán 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. "

Para el efecto de la fracción II, debe entenderse como trabajador de planta la persona que presta sus servicios normal y permanentemente a un patrón, independientemente de que el mismo sea o no sindicalizado, ya que el derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es un derecho personal de naturaleza social.

Por otra parte seguimos con la idea inicial de que la participación de utilidades que obtienen los trabajadores, a pesar de tener un fundamento económico y aun jurídico

diverso al que tiene el salario, como una remuneración al trabajo personal subordinado, persiguen una misma finalidad que es mejorar los ingresos de la clase trabajadora y elevar con ello su condición social.

Esta unidad de fines explica el por qué las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de participación, disfrutan de la misma protección de que goza el salario.

A continuación vamos a señalar quienes están exceptuados de la obligación de repartir utilidades, como lo señala el artículo 126 de nuestra Ley Federal del Trabajo ;

- " 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.
- 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 propósitos 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. "

En cuanto a las instituciones de beneficencia privada, como el Instituto Mexicano del Seguro Social y otras que si bien es cierto no tienen funciones de lucro o de producción económica, más es cierto que explotan el trabajo humano y sus trabajadores sirven en realidad a una empresa, como a cualquier otra, no hay diferencia en el trabajo de una enfermera de un sanatorio particular y la del Seguro Social, así también como resultan semejantes las actividades de una mecanógrafa de una institución de asistencia privada y la de un despacho de abogados.

5.4 El aviso escrito del despido.

El despido es un acto formal, debe de ser por escrito. Originalmente, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, disponía : " El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión ".

Omitiendo imponer expresamente sanción alguna por la falta del aviso por escrito.

El aviso, surge como una obligación para el patrón y está consignada en la parte última de la fracción XV del artículo 47 de la nueva Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente : " El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta del aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado ".

Esta adición al artículo 47 sobre los requisitos que debe satisfacer el despido como acto formal, es motivo de comentario por el autor Alberto Trueba Urbina

respecto al citado precepto y que expresa : " La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Federal del Trabajo," sosteniendo que es una protección social más para los trabajadores. " (56)

Respecto a la anterior opinión, Baltasar Cavazos Flores expone que en "casos pasados las Juntas estima ron que la simple falta de aviso de despido traía como consecuencia la aplicación de alguna sanción al patrón, pero no se estimaba al despido como injustificado, situación que debe prevalecer a su juicio." (57)

Debido a que los trabajadores se negaban a recibir el aviso del despido o bien porque se dificultaba la entrega, se instituyó el último párrafo del citado precepto con las reformas procesales de 1980; ante esta situación se dispuso que, " la simple omisión del aviso tanto para el trabajador o para la Junta se entendiera como despido injustificado; consideramos que esta improcedencia de rescisión se justifica porque el trabajador frecuentemente se encuentra en plano desigual en relación a los intereses patronales, por lo que el legislador en su afán protector, no desearía que se quedarán en estado de indefensión al dejar cada caso en concreto, al arbitrio del juzgador.

La falta de forma origina nulidad en el des-
pido, por consiguiente no podrá ser invocado en juicio y re-
sultando injustificada la separación del trabajador en des-
pido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o
indemnizado.

A este respecto la Suprema Corte sostiene el
siguiente criterio : " AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LA
BORAL POR EL PATRON, FALTA DE. Si el patrón, al rescindir el
contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en
el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Traba-
jo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece
de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al con-
testar la demanda.

Séptima Epoca, Quinta Parte :

Vols. 163-168 A.D. 3395/82 María de los Angeles
Leal Martínez. 5 votos.

Vols. 169-174, A.D. 4415/82 Mario Treviño Gue-
rra y otro. 5 votos.

Vols. 181-186 A.D. 5476/83 Compañía Hilandera
de Torreón, S.A. Unanimidad de 4 votos. " (58)

La importancia de este criterio radica en que
es justo que el trabajador tenga conocimiento de los motivos
alegados por el patrón para solicitar un despido justificado,
además este acto le concede oportunidad de oponer sus excep-
ciones y defensas convenientes.

Previendo un estado de indefensión para el trabajador, la Suprema Corte ha establecido Jurisprudencia sustentando que el aviso contendrá la fecha y la causa o causas de la rescisión, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas motivadoras del despido. Precizando lo siguiente: " AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL, SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlos.

Séptima Epoca, Quinta Parte :

Vols. 169-174, Pág.11. A.D 3635/82 Mirna Este la Pizarro Ponce. Mayoría de 4 votos.

Vols. 169-174, Pág.11. A.D. 3745/82. Maximiliano López Moreno. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186 A.D 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado. Mayoría de 4 votos.

Vol. 181-186. A.D. 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 187-182. A.D. 2674/84. Arturo Betancourt Lara. Unanimidad de votos. " (59)

Consideramos comentar que la primera parte de la cláusula XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es anticonstitucional, siendo que esta dice : " Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejante en lo que el trabajo se refiere ".

En nuestra Ley Laboral, no debe aplicarse la analogía, pues se dejaría una interpretación caprichosa en perjuicio de la clase trabajadora, que puede abarcar casos sin mención específica en la Ley.

También existe una amplia libertad por parte del trabajador, para dar por terminadas las relaciones de trabajo, sin estar sujetos a una disciplina legal previamente establecida, siendo recomendable que los organismos sindicales o el propio trabajador, efectúe su comunicación de que se retira del trabajo, y no le produzca la reparación civil que pueda reclamarle la parte patronal, aún con las limitaciones a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución General de la República.

Es de observarse que independientemente de que existan deficiencias en nuestra ley, esta por otro lado el mal funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales por su naturaleza administrativa de tipo burocrático, no pueden en la forma eficiente en nuestros tiempos.

Queda en espera pasadas fueren efectivas las reformas propuestas y se realicen para los sindicatos en la República Mexicana en materia legal y en sus aspectos administrativos y de conciliación y arbitraje para que se pueda tener un sistema eficiente de conciliación y arbitraje que permita a los trabajadores y a los empleadores tener un medio eficiente de resolver sus controversias y de evitar los conflictos de trabajo.

En consecuencia, se sugiere que se realicen las reformas propuestas y se realicen para los sindicatos en la República Mexicana en materia legal y en sus aspectos administrativos y de conciliación y arbitraje para que se pueda tener un sistema eficiente de conciliación y arbitraje que permita a los trabajadores y a los empleadores tener un medio eficiente de resolver sus controversias y de evitar los conflictos de trabajo.

Es de observarse que independientemente de que existen deficiencias en nuestra ley, esta por otro lado el mal funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales por su conformidad administrativa de tipo burocrático, no operan en la forma adecuada en nuestro tiempo.

Quizá en épocas pasadas, fueron efectivas como factor regulador y tolerante; pero las encontramos en la actualidad corrompidas en muchos aspectos y se han hecho anti-funcionables por su complejidad, creándose juicios demasiados engorrosos y lentos que indudablemente lesionan el interés económico del trabajador y del país en general, considerando que el obrero no puede competir con el control que ejerce la empresa a través de bufetes de profesionistas y que obtienen arbitrariamente laudos favorables en esos Tribunales con la complicidad y tolerancia de sus funcionarios y empleados presentándose casos de humillación al trabajador hasta causarles temor en vez de confianza.

Vamos a mencionar brevemente lo que es nuestro Aviso de Rescisión y lo que es llamado Preaviso.

En la doctrina extranjera, especialmente en los autores españoles como: Hernaiz Márque, Alonso García, etc., y autores argentinos como Ruprecht, encontramos una institución parecida a la consagrada como ya lo hemos mencionado en el último párrafo del artículo 47 de nuestra Ley

Federal del Trabajo, ésta institución como ya lo mencionamos es el llamado Preaviso.

El Preaviso consideramos que es una institución parecida a nuestro Aviso de Rescisión, ya que, si bien tiene características similares, hay muchas que le son diferentes.

Recordando lo expuesto al principio de éste inciso acerca del Aviso de Rescisión, podemos decir que la idea principal del mismo es la existencia de una constancia del despido donde se expresen la causa o las causas del mismo para que el trabajador pueda preparar su contradefensa. Este aviso se puede entregar al trabajador con antelación a la fecha del despido o en el momento del mismo, y si el patrón omite darlo, se hace acreedor a diversas sanciones.

Una vez sintetizadas las principales características del aviso de rescisión, procederemos a estudiar a continuación al preaviso; el tratadista español Hernalz Márquez, lo define diciendo: " Consiste en advertir al trabajador con la suficiente antelación, generalmente una semana o decena, que a partir de determinada fecha va a causar baja en la empresa, institución, que va generalmente acompañada de una libertad, total o parcial, durante su jornada en dicho período para poderse agenciar otra colocación." (60)

Por la opinión expuesta, nos damos cuenta que la finalidad principal del preaviso es dar lapso de tiempo

po razonable tanto al trabajador, para que busque otro empleo, como al patrón para que se procure nueva mano de obra y evitar los perjuicios para ambas partes en caso de un despido súbito o de una renuncia. Asimismo podemos apuntar otra diferencia entre el preaviso y el aviso de rescisión y es que el primero deben darlo tanto el trabajador que se va a retirar del servicio como el patrón que va a despedir, mientras que el segundo compete únicamente al patrón.

La sanción por la omisión del preaviso es una indemnización en la medida en que lo establezcan las leyes respectivas.

Los términos de preaviso varían según la antigüedad de los empleados y el tipo de ocupación, dada la mayor consideración para con el empleado antiguo o por la dificultad de encontrar un nuevo empleo cuando éste es muy importante o especializado.

En conclusión, en el Derecho Mexicano, la idea de aviso de rescisión es distinta, y en nuestra opinión no se trata de dar al trabajador una oportunidad de buscar un nuevo empleo sino que la idea del aviso de rescisión es que el trabajador conozca la causa o causas de la rescisión de el contrato de trabajo evitando así dejarlo en estado de indefensión.

5.5 Consideraciones Básicas Para el Reparto Individual de Utilidades.

La Comisión Mixta en la elaboración del proyecto de reparto individual de utilidades deberá tomar en cuenta siempre lo siguiente :

1.- PERSONAS CON DERECHO A REPARTO.

Caso ya lo habíamos mencionado en los incisos anteriores, con excepción de los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las empresas, tienen derecho a participar en las utilidades como los trabajadores que trabajan en el negocio que produce el resultado y que perciben como remuneración el salario o el sueldo.

2.- SALARIO O SUeldo EN EL MOMENTO.

El salario o sueldo es el monto que el trabajador percibe en el momento de la liquidación de las utilidades. Este monto debe ser el que el trabajador percibe en el momento de la liquidación de las utilidades, no el que percibe en el momento de la declaración de utilidades.

Cuando el salario o sueldo sea variable que incluye deudas, el monto que el trabajador percibe en el momento de la liquidación de las utilidades debe ser el que percibe en el momento de la liquidación de las utilidades.

El salario o sueldo debe ser el que el trabajador percibe en el momento de la liquidación de las utilidades, no el que percibe en el momento de la declaración de utilidades.

o sindicalizado de mayor salario, se ajustará en la siguiente forma :

_____ Se sumará el salario que durante el año fiscal haya obtenido el trabajador sindicalizado o de base de mayor salario.

_____ A esta suma se aumentará el 20.0 %

Dicho procedimiento se efectuará dentro de cada una de las plantas o sucursales que sean parte de la empresa.

3.- DIAS TRABAJADOS PARA EFECTOS DEL REPARTO.

Los días trabajados y aquellos que por disposiciones de la Ley, del Contrato Colectivo y del Reglamento Interior de Trabajo, la empresa se obliga a pagar el salario, aun cuando no laboren los trabajadores, son :

_____ Los períodos pre y postnatales.

_____ El tiempo que dure la incapacidad temporal derivada de un riesgo de trabajo.

_____ Días festivos, descansos semanales, vacaciones, etc.

_____ Permisos contractuales (nacimiento de hijos, matrimonio del trabajador, etc.)

_____ Permisos para desempeñar comisiones sindicales (participación de utilidades, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, revisión de contrato y de salarios, etc.)

_____ Permisos con goce de sueldo.

LAS FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LA COMISION MIXTA :

FUNCIONES : Tendrá que formular el proyecto de reparto individual de utilidades de los trabajadores.

— Determinara las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores.

— Para la debida publicidad al proyecto de reparto de utilidades se dará a conocer en cada establecimiento o sucursal, cuando menos con 15 días de anticipación al mismo.

La Comisión Mixta que surge de acuerdo a lo establecido en el artículo 147 del Reglamento del Trabajo, tendrá a su cargo la responsabilidad de formular el proyecto de reparto de utilidades de los trabajadores, de acuerdo a las bases que se establezcan en el presente Reglamento.

El proyecto de reparto de utilidades que formulará la Comisión Mixta deberá ser aprobado por la Comisión Mixta.

— El proyecto de reparto de utilidades que formulará la Comisión Mixta deberá ser aprobado por la Comisión Mixta.

— El proyecto de reparto de utilidades que formulará la Comisión Mixta deberá ser aprobado por la Comisión Mixta.

— El proyecto de reparto de utilidades que formulará la Comisión Mixta deberá ser aprobado por la Comisión Mixta.

— El proyecto de reparto de utilidades que formulará la Comisión Mixta deberá ser aprobado por la Comisión Mixta.

LAS FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LA COMISION MIXTA :

FUNCIONES : Tendrá que formular el proyecto de reparto individual de utilidades de los trabajadores.

___ Determinara las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores.

___ Dara la debida publicidad al proyecto de re -
parto fijándolo en su caso en cada estableci-
miento o sucursal, cuando menos con 15 días
de anticipación al pago.

Las consideraciones que tomó en cuenta la Co-
misión Mixta, para determinar el reparto individual, deberán
quedar plasmadas en las actas respectivas levantadas por la
misma, las cuales deberán firmar sus integrantes.

OBLIGACIONES : El proyecto de reparto de utilidades debidamente aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta, deberá entregarse al patrón para que proceda al pago en los términos establecidos.

___ Que las utilidades se paguen oportunamente y conforme al proyecto de reparto individual a-
probado.

___ Comunicar a la empresa sobre su obligación de informar por escrito a sus ex trabajadores sobre la utilidad que le corresponda.

- Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse con respeto a su participación individual.
- Recibir y resolver las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto, y resolverlas dentro de un plazo no mayor de 15 días.

Nosotros pensamos, que para que exista un reparto más equitativo y justo, debería existir más orientación y apoyo, y aun más una capacitación técnica, que se impartera cada año en las empresas, para que así no se evada de ninguna forma el pago de éstas utilidades.

C I T A S

- 53.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, Ob.Cit, P. 701.
- 54.- ALVIREZ Friscione Alfonso, Ob.Cit, P. 300.
- 55.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, Ob.Cit. P. 309.
- 56.- TRUEBA Urbina Alberto, Ob.Cit. P. 55.
- 57.- CAVAZOS Flores Baltasar, Ob.Cit, P. 42.
- 58.- JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tesis Ejecutorias 1917-1985, Ob.Cit, P. 49.
- 59.- Ibidem, P. 55.
- 60.- HERNANIZ Márque Miguel, Derecho del Trabajo, Décima edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid España 1969, P. 444.

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

- 1.- La participación de los beneficios de una empresa debe de constituirse como un eficaz instrumento; tanto para la satisfacción y estímulo, del esfuerzo realizado por los trabajadores, así como para una mejor distribución de la riqueza.
- 2.- El sistema de participación de utilidades, es una remuneración del trabajo, así como un complemento del salario, siendo éste un aliciente para el mejor desarrollo material e intelectual del trabajador dentro de la empresa.
- 3.- La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, en su labor investigadora que realiza para conocer la situación precisa de la Economía Nacional, debería conocer más a fondo la realidad objetiva del País, que es la base para normar detalladamente la implantación del sistema de participación más justo.
- 4.- Es una conquista relativamente reciente de los trabajadores la participación de utilidades de las empresas, ya que aún cuando se consagro desde 1917, éste derecho fue reconocido y llevado a la práctica por las empresas hasta la reforma del artículo 123 Constitucional de 1962, surgiendo la reglamentación de éste sistema en diciembre de 1963.

- 5.- La palabra Rescisión debería desaparecer y en su lugar debería utilizarse el término Despedido o Retiro como lo señala la Constitución.
- 6.- Debería existir dentro de cada Junta de Conciliación y Arbitraje, autoridades específicas y competentes para conocer exclusivamente del Reparto de Utilidades.
- 7.- En el caso de los trabajadores despedidos, en el momento que solicitan el pago de su participación individual, la Junta debería tener plena competencia, no sólo para después del procedimiento, sino antes de éste, para poder obligar al patrón le entregue el saldo correcto de sus ganancias, para dicha participación, así como facultar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que éstas empresas exhiban sus declaraciones lo más congruente posible.
- 8.- Asimismo, cuando la Junta de Conciliación Y Arbitraje requiera al patrón para que exhiba su declaración, y éste no acuda, la Junta debería imponer una multa en perjuicio del patrón, y otras sanciones de tipo administrativo a fin de hacer efectivo el pago.
- 9.- Aún cuando un trabajador haya sido despedido justificadamente, tiene derecho al reparto de utilidades. Por tanto las Juntas deben admitir esta acción, no declararse incompetentes y resolver el conflicto.

- 10.- Las acciones de demandar el pago del reparto de utilidades ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no debe ser nada más colectiva si no también individual.
- 11.- Es así que se propone reformar la Ley tanto en su aspecto sustantivo como procesal para que el derecho de acciones sea individual y no colectivo.
- 12.- Estas acciones deben prescribir al año como lo marca la Ley Federal del Trabajo.

B I B L I O G R A F I A

- ALONSO García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, Barcelona, 1973.
- ALVIREZ Friscione Alfonso, La Participación de Utilidades, segunda edición, Porrúa, México 1976.
- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México 1989.
- BUREAU Paul, La Participación en los Beneficios, Madrid 'Calleja Fernández, España 1904.
- CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968.
- CAMERLYNCK GH, et.al, Curso de Derecho del Trabajo, quinta edición, Aguilar, México 1974.
- CAVAZOS Flores Baltasar, Causales de Despido, tercera edición, reimpresión, Trillas, México 1990.
- DAVALOS José, Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México 1988.
- DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México 1989.
- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima primera edición, Porrúa, México 1988.

Enciclopedia Sopena Ilustrada, Ramón Sopena, Barcelona 1970.

Enciclopedia Universal Ilustrada, Tomo XIX, Barcelona España, 1975.

GOMES Orlando, et.al, Curso de Derecho del Trabajo, séptima edición, Cárdenas editor y distribuidor, México 1979.

HERNAIZ Márque Miguel, Derecho del Trabajo, décima edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid España 1969.

MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1983.

RANGEL Enrique, Antecedentes de la Participación de Utilidades en la Legislación Mexicana, Trillas, México 1969.

RUSSOMANO Mozart Victor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, segunda edición, U.N.A.M, México 1981.

TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México 1990.

VELARDE Paulín Dolores Graciela, El Incumplimiento de la Garantía Social de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Aguilar, México 1950.

LEGISLACIONES Y JURISPRUDENCIA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, U.N.A.M, Rectoría Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931, Comentada y Concordada, Breña Garduño Francisco, segunda edición, Haria, México 1988.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931, Comentada, Trueba Urbina Alberto et.al, quincuagésima quinta edición, Porrúa, México 1987.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931, Comentada, Ramírez Fonseca Francisco, novena edición, Pac, México 1991.

JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tesis Ejecutorias 1917-1985, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, Cuarta Sala, México 1985.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, 1966-1970, actualización II laboral , México 1968.

JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, informe Cuarta Sala 1979, Tesis. 1565.

JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, informe Cuarta Sala 1980, Tesis. 98.

OTRAS FUENTES

MEMORIA DE LA PRIMERA COMISION DEL REPARTO DE UTILIDADES ,

Tomo I, México 1964.

MEMORIA DE LA PRIMERA COMISION DEL REPARTO DE UTILIDADES ,

Tomo III, México 1964.