

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



EL REPARTO DE UTILIDADES COMO EQUILIBRA-
DOR EN LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A
JOSE MANUEL PIÑERA PAEZ



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO
DEL DERECHO DEL TRABAJO, A CARGO DEL DOC
TOR ALBERTO TRUEBA URBINA Y BAJO LA DIREC
CION DEL LICENCIADO CARLOS MARIO PIÑERA Y
RUEDA.**

EN ESTE TRABAJO DE TESIS PRETENDO LLEVAR UN MENSAJE AL PUEBLO QUE LUCHA Y SE ESFUERZA - EN LA RESOLUCION DE SUS PROBLEMAS. A ESA RE SOLUCION DEBEN CONTRIBUIR LAS NUEVAS JUVEN- TUDES UNIVERSITARIAS, YA QUE LA UNIVERSIDAD ES EL GRAN CEREebro DE NUESTRO PUEBLO EN SU EVOLUCION HACIA EL FUTURO.

" A MIS PADRES,

MANUEL PIÑERA MORALES.

y

GUDELIA PAEZ DE PIÑERA.

QUIENES CON SU ORIENTACION Y SUS CONSEJOS, HICIERON
QUE LLEGARA A SER UN HOMBRE DE BIEN.

" A MIS ADORABLES HERMANAS "

" A TODOS MIS FAMILIARES "

" A MIS MAESTROS DE LA FACULTAD"

" A MIS COMPAÑEROS DE BANCA"

CON CARÍÑO Y PROFUNDO AGRADECIMIENTO -
AL SR. LIC. CARLOS MARIO PIÑERA Y RUEDA
EN VIRTUD DE HABERME ORIENTADO PARA LLE
VAR A CABO LA TERMINACION DE ESTA MODES
TA TESIS.

A LOS DISTINGUIDOS Y APRECIABLES SEÑORES:

LIC. NICOLAS REYES BEREZALUCE

LIC. SOCRATES PIÑERA Y RUEDA

LIC. FRANCISCO BARTILOTTI VAZQUEZ

**" EL REPARTO DE UTILIDADES COMO EQUILIBRA
DOR EN LOS FACTORES DE LA PRODUCCION."**

- 1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACION MEXICANA.**
- 2.- EL REPARTO DE UTILIDADES EN EL DERECHO COMPARADO.**
- 3.- EN EL REPARTO DE UTILIDADES EN EL DERECHO VIGENTE.**
- 4.- LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.**
- 5.- CONCLUSIONES .**

EL REPARTO DE UTILIDADES COMO EQUILIBRA DOR EN LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.

CAPITULO I

Antecedentes históricos del Reparto de Utilidades
en la Legislación Mexicana.

- a).- Régimen esclavista.
- b).- Evolución de los grupos obreros en su organi
zación social.
- c).- El aspecto histórico del Reparto de Utilidades.
- d).- Régimen Porfirista.
- e).- La Participación de Utilidades en el Congreso
de los Constituyentes de 1916 y 1917.

CAPITULO II

El Reparto de Utilidades en el Derecho Comparado.

- | | |
|---------------------|----------------|
| a).- FRANCIA | g).- COLOMBIA |
| b).- ITALIA | h).- ECUADOR |
| c).- INGLATERRA | i).- VENEZUELA |
| d).- ALEMANIA | j).- GUATEMALA |
| e).- ESTADOS UNIDOS | k).- MEXICO |
| f).- CHILE | |

CAPITULO III

El Reparto de Utilidades en el Derecho Vigente.

- a).- La Legislación de los Estados.
- b).- Reformas Constitucionales.
- c).- Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

Los factores de la Producción.

- a).- El equilibrio de los factores de la producción.
- b).- La lucha de clases.
- c).- Bases del sistema del Reparto en las Utilidades.
- d).- La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.

CAPITULO V

Conclusiones.

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

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no ha sido, en México, producto de generación espontánea, sino fruto de una evolución cuya madurez se inicia al tiempo que nuestra revolución social y política rinde sus primeros frutos institucionales. De aquí, que la sana comprensión de las participaciones en las utilidades establecida por las ultimas - reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo requiere, el estudio previo de sus antecedentes - nacionales y extranjeros.

En muchas ocasiones en contra de lo que aconseja la - técnica clásica y ortodoxa, México ha encontrado el ca - mino, el cause más apropiado, para resolver en épocas críticas sus problemas esenciales.

La crisis de su independencia política fue resuelta - por las armas que, una vez cumplida su misión cedieron paso al derecho, única protección de los pueblos débiles.

La elaboración de ésta tesis obedece el propósito de - comprender, exponer y analizar, con la mayor objetividad posible, los elementos internos y externos proce - dentes al nacimiento de la fórmula mexicana vigente, -

sobre participación de los trabajadores en las utilida
des de las empresas; elementos sin los cuales la esen-
cia y el alcance de aquella no podrán ser debidamente
entendidos y aprovechados.

Además nuestra exposición se centrará en el equilibrio
que resulte del reparto de utilidades y los factores -
de producción con las correlativas instituciones de -
trabajo que hacen peso y contra-peso como el contrato
colectivo del trabajo, derecho de huelga, etc.

Al final de la misma hablaremos y concluiremos el por-
que de esta importancia y elementos de reparto de uti-
lidades y nos centraremos dentro de la integración eco
nómica de México y su proyección final jurídica positi
va en nuestro derecho.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL REPARTO DE UTILIDADES EN LA LEGISLACION MEXICANA.

Al iniciar el estudio de los antecedentes históricos del reparto de utilidades debemos verlo desde el punto de vista en la que el hombre lo encuadra en un aspecto social, ya que a través de los siglos ha habido injusticia, aunque es muy cierto el cambio social, es muy lento y a largo plazo, más debe de buscarse un equilibrio de desarrollo distribuyendo los beneficios a quien con su esfuerzo obtiene el hombre.

En este somero estudio se presentan tres aspectos considerado como interés; a) régimen esclavista, b) evolución de los grupos obreros en su Organización So - cial y c) el aspecto histórico del reparto de utilidades.

a) Régimen esclavista.- Tan pronto como Hernán Cortés asumió el poder en tierras aztecas puso en vigor algu - nas ordenanzas con relación a los gremios, vigentes - en España. Después de creada la encomienda el rey Car - los V dictó las primeras ordenanzas en favor de los - esclavos y más tarde, en 1524, las especiales para - uso de los encomendadores. La encomienda fué fundada con el fin de que los poseedores de "Mercedes" exten - didas a su favor por méritos militares, tuviera el -

elemento humano para desempeñar los trabajos indispensables en la explotación agrícola, considerada entonces como la única fuente nacional de riqueza, en esta forma tuvieron a los trabajadores en un estado de servidumbre de esclavitud, tendiendo un malestar social ya que impidieron el libre ejercicio de la libertad de ejercer cualquier profesión ó industria.

Y es en el Derecho Social donde en las Leyes de Indias, son dadas por los reyes católicos como normas de trato al trabajo humano.

b) Evolución de los grupos obreros en su organización social.

1) Los conflictos mineros y "Partido".

Los conflictos de orden económico y por los salarios mezquinos y el ritmo acelerado en la explotación de los metales preciosos, provocaron según la colección "Documentos para la Historia Económica de México" Vol. III, Legislación y Nómina de Salarios que los mineros de San Pedro, de San Luis Potosí, declaran un tumulto amenazador invadiendo la capital de la Provincia, con la finalidad de alcanzar la justicia que se les negaba sistemáticamente.

No tenemos noticia exacta de la fecha en que fué implantado el sistema "Partido" de que gozaban - los trabajadores mineros, pero sí es posible que el movimiento declarado por los trabajadores mineros de San Pedro haya tenido como base el no - cumplimiento exacto de esa costumbre, como - ocurrió en las minas "Los asientos de Ibarra", - de Pánuco, de Chihuahua y de otros lugares, donde los mineros se amotinaron y algunos de ellos huyeron a los montes en actitud rebelde y el problema no se resolvió hasta que fué impuesto el - "Partido".

El trabajador minero durante la colonia no se - contentaba, sino excepcionalmente, con ganar un simple jornal o salario; o exigía partir con el dueño todo el mineral por él arrancado a las entrañas de la tierra o percibir además del salario por el tequio o tarea que se le fijara, una parte que iba de la sexta o la mitad del mineral que lograba obtener una vez cumplida su tarea - dentro del término de la jornada diaria legal.

"El Partido" no era, por lo tanto, un share system for over time pay, sino una especie de participación de utilidades, o si se quiere más precisamente una participación en los frutos o participación en la mina.

"... Por esta razón, aunque parezca extraño, ya en la época colonial se hablaba clara y terminantemente de los derechos del minero trabajador a la participación en las utilidades".

Hubo hechos de descontento en que se manifestaron en actos de defensa común con paralización del trabajo; y en algunos casos en forma violenta que culminaban en derramamiento de sangre como lo suscitado por el amotinamiento de los obros mineros del Real del Monte que excitados mataron al alcalde y a algunos de sus empleados, amenazando de muerte a Romero de Terreros, quien abandonó la mina en poder de los obreros con catstróficas consecuencias. (I)

El conflicto se resolvió mediante un aumento de salario a los trabajadores y supresión del -

(I) A. Alvírez Frisciones. La Participación de Utilidades. Edit. Porrúa. Mex. 1966 Pag. 208

"Partido". Aquí damos a demostrar que en el año - de 1776 ya había participación de utilidades. Con estos hechos de descontento la época colonial fué imposible la sucesión de los trabajadores, y fué en el movimiento revolucionario de 1810 en - las proclamas libertarias del Padre de nuestra Pa

c) El aspecto histórico del reparto de utilidades. Al iniciar el estudio de los antecedentes históricos del reparto de utilidades se inicia con el derecho en favor del individuo y del trabajo y son tres factores políticos e idiológicos que determinan el curso de nuestra historia y de sus instituciones.

Las pretenciones económicas de las potencias ex -

trangeras, la hegemonía eclesiástica sobre el Estado y la misión de las facciones militares. Y es por eso que los constituyentes de 1856 tuvieron - por fuerza que dejar al márgen de su tarea la resolución de los problemas socio-económicos para - el desenvolvimiento de nuestro pueblo.

No obstante destacan en los debates de los constituyentes los pensamientos de Ignacio L. Vallarta Arriaga y Ponciano Ramírez.

En la sesión del 7 de julio de 1856 Ramírez deduce que el verdadero problema social consiste en - "emancipar a los jornaleros de los capitalistas", por lo cuál propone una solución que a él le parece sencilla, "Convertir el capital en trabajo" lo que asegurará al obrero a "dividir proporcional - mente las ganancias con todo empresario". Finalmente Ramírez advierte de modo de soslayar una - amenaza que no ha dejado de serlo un siglo des - pués.

.... (Los economistas completarán su obra adelantándose a las inspiraciones del socialismo, el - día que conceda los derechos incuestionables a -

un rédito al capital trabajo".

Conviene reproducir sus palabras, porque expresan la progmatía protectora de los débiles... jornaleros mujeres, niños y huérfanos.

"El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que ha fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos; en su mano creadora, el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios; las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.(2)

La constitución de 1857 consagraba el principio de libertad de trabajo bajo el régimen de derecho del hombre, en su artículo 4 decía.. (Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos le podrá impe-

dir sino por sentencia judicial, cuando ataque - los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la Ley, cuando ofenda los derechos de la sociedad.

El artículo 5 decía.. (Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sino la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su - proscripción o encierro.(3)

Ramírez dentro de su ideología precursora encamina las participaciones de los trabajadores en - las utilidades de las empresas, para ser efectiva de la justicia social de la nación que debe - corresponder a sus clases más numerosas.

Las ideas sociales de nuestro país, como la legislación de Indias a las proclamas y estatutos

(2) Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. - Editorial Porrúa. Pag. 141.

de Hidalgo y Morelos, inclusive las más precisas - del "Nigramonte", no llegaron a cristalizar en las leyes al declinar el siglo XIX, pese a las inquietudes y manifestaciones socialistas.

Los problemas sociales del campesino y del trabajador, vistos en los constituyentes de 1856, habrían de surgir, en circunstancias bien distintas, en los constituyentes de 1916.

Pero entre ambos cuerpos legislativos no media una absoluta solución de continuidad, los problemas planteados no eran ni jurídicos ni abstractos, sino reales y apremiantes.

Por ellos las inquietudes de Vallarta y Ramírez fructificaron previamente en intentos, por desgracia no alcanzaron plena madurez.

Régimen Porfirista.

Don Porfirio Díaz comenzó su período dictatorial con una acción pacificadora que abarcó del 23 de noviembre de 1876 hasta 1894 con el interinato de Juan N. Méndez y de Manuel González; después continúa el apogeo del Porfiriato de 1895 a 1910.

(3) Diario de los Debates de los Constituyentes de - 1856 y 57.

Con la consolidación del régimen vino el crecimiento del capital y su dominio desapareció la libertad de prensa y se detuvo el movimiento obrero. En su primer período del siglo XX hay prosperidad, pero solamente que beneficiaba a las capas de la alta sociedad, pero a partir de 1906 el régimen liberal viendo la falta de atención a los problemas sociales obreros y campesinos, comenzó a cargar la situación conflictiva de un régimen acomodaticio liberaloide, que en una situación de momento pacificaba, pero no para una estructura definitiva.

Fué entonces el Sufragio Efectivo en plano político; fue "Tierra y Libertad" como exigencia agraria y fué autonomía y organización obrera en contra del paternalismo oficial, como rasgos predominantes de la revolución.

Así se prepararon los dos grandes episodios de la lucha de clases del siglo XX originando las huelgas de Cananea y Río Blanco.

El 1 de julio de 1906, el partido liberal que dirigía Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto

valiente y generoso en que programaba en favor de una legislación del trabajo.

En el están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la Revolución Constitucionalista. - Fué el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo.

El movimiento en contra de la dictadura de Porfirio Díaz, se inicia en 1910 con el Plan de "San Luis" seguido por el "Plan de Ayala" y más tarde el "Plan de Guadalupe", llegando así al movimiento constitucionalista que los transforma en una Revolución Social anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos.

Antecedentes de la Fracción VI del Art. 123 Constitucional.

En el año de 1914 aparece un folleto con el título Problema Agrario y Emancipación del Peón y Pro

letariados Mexicanos del Sr. Antonio Sarabia en -
la cual proponía remediar las condiciones de vida
de los trabajadores y promulgar una ley reglamen-
taria Art. 5 de la Constitución de 1857.

Toda propiedad, negociación ó empresa en que se -
invierta capital de un valor mayor de mil pesos y
cuyo funcionamiento necesite trabajo permanente y
regular, como por ejemplo, las haciendas, ranchos,
minas, fundiciones, haciendas de beneficio de me-
tales, ferrocarriles, fábricas y en general todo
negocio ó empresa que deba emplear trabajo colec-
tivo y de combinación con el capital para produ-
cir frutos, hará constar por escrito las condicio-
nes generales de ese trabajo, los pagos por acci-
dente, etc., debiendo entregar un ejemplar de di-
cho convenio al empleado ó peón antes de comenzar
su ocupación.

En los negocios o empresas a que se refiere el -
párrafo anterior, hágase o no constar por escrito,
que perfectamente establecido por la ley que la -
mitad, o sea el cincuenta por ciento de las utili-
dades que produzcan pertenecerán y se dividirán -

anualmente entre los empleados y trabajadores sea cual fuese su categoría, en proporción a sus sueldos ó salarios y al número de días que hayan trabajado ó prestado sus servicios.

El 50% de las utilidades que produzcan los negocios expresados, y que corresponde a los trabajadores tendrá siempre el carácter de depósito, confidencial; y para el castigo de los fraudes que se cometan en ese depósito, habrá acción popular. Los ayuntamientos, en todo el país, tendrán el derecho y el deber de intervenir en todas las cuestiones relativas al pago de salarios y reparto de utilidades que produzcan los negocios expresados que estén ubicados en su jurisdicción, debiendo decidir las dichas cuestiones administrativamente y sin recurso alguno. El gobierno será responsable pecuniariamente de los perjuicios que causen los ayuntamientos al decidir las cuestiones apuntadas. (4)

Las ideas expuestas en estos cuatro breves artículos constituyen antecedentes de la fracción VI - del Art. 123 de la Constitución de 1917 por cuanto
(4) A. Alvírez Friscione. Ob.- La Participación de Utilidades. Editorial Porrúa. Méx. 1966 Pag. 214.

to se establece los sujetos al reparto de utilidades, empresas agrícolas, mineras, industriales, - comercios, etc. También se señalan las autoridades que habrán de aplicar esas normas legales y - esto fue acogido por la fracción IX del Art. 123 Constitucional.

La base para participar en las autoridades, esto es, sueldos ó salarios y número de días trabajados se encuentran en los ordenamientos en vigor, relativos a la participación de utilidades.

No podemos afirmar categóricamente que esas ideas fueron fuente de inspiración para el legislador - de 1917, pero si es muy importante hacerlas notar por cuanto constituyen el primer intento que se - realizó en México con el objeto de aportar los - elementos necesarios para poner práctica el reparto de utilidades, aún cuando solamente constituyeron un estudio de un particular y no una iniciativa de la ley sometida a congreso legislativo.

PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES EN EL
CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 Y 1917.

Para 1916 las condiciones del país que privaban - en 1857, habían sufrido una modificación radical. Los problemas fundamentales de tipo esencialmente político apuntados en el apartado anterior se encontraban ya, en mayor ó en menor escala superados.

La Revolución de 1910, obedeció a una causa política, sin embargo el "Plan de San Luis" sobre todo, en la entraña de la conciencia nacional, habían inquietudes sociales que, aunque ocultas - eran en verdad más interna y de mayor trascendencia que las meramente políticas.

La necesidad de acabar mediante una reforma - - agraria constitucional; con el neofeudalismo del porfiriato, y la de rescatar al obrero de las con - diciones en que se debatía, fueron los móviles - reales de la Revolución Mexicana.

Con estas circunstancias los constituyentes de - 1916 se vieron, no obstante sus diferentes matices ideológicos, avocados a legislar sobre estas dos - materias.

Hombres con escasa experiencia jurídica, pero con gran sentido práctico, y ese pragmatismo que da - la experiencia de un conflicto armado, fueron los que incorporaron a la Constitución las reformas - sociales consagradas en los Artículos 27 y 123.

Entramos a estudiar lo relacionado con los artícu - los 4ª y 5ª por referirse al trabajo. El debate - sobre el Art. 5ª tiene especial puesto que ini - cialmente en el se trataron de incluir principios básicos de Derecho Laboral.

En la sesión celebrada en la mañana del 5 de no - viembre de 1916 se dió lectura al proyecto de Cons - titución propuesta por el C. Jefe del Ejército - Constitucionalista. El Art. 4ª consagra la liber - tad de profesión en los mismos términos que la - constitución de 1857 y establece además que la ley determinará en cada Estado cuales son las profesio - nes que necesitan título para su ejercicio, y las condiciones de expedirlo.

El Art. 5ª del proyecto consagra la libertad del - trabajo.

sobre el reparto de utilidades y se refirió al -
concepto que debería tenerse sobre una justa dis
tribución, sosteniendo que es "Aquella que se ba
sa en los beneficios que obtenga el capitalista.
Soy partidario, dijo, de que al trabajador por -
precepto constitucional se le otorgue el derecho
de obtener una participación en los beneficios -
del que los explota; la participación de los be-
neficios quiere decir, según la definición de un
escritor, un convenio libre, expreso ó tácito, -
en virtud del cual, el patrono da a su obrero ó
dependiente además del salario, una parte de los
beneficios, sin darle participación en las pérdi
das. Si ésta retribución, yo quiero que alguien
le venga a definir aquí, para que el Art. 5^a no
esté lleno de reglamentaciones, sino que en las
cuatro líneas que deben expresarlo como precepto
constitucional, debe quedar sentado lo que es -
justo, a fin de que no quede tan vago como apare
ce en la Constitución de 1857 y aún hay más: que
no quede como desde que se comenzó a explotar a
los trabajadores desde que el mundo existe". (6)
(6) Trueba Urbina. Art. 123 Págs. 167,168.

Otro constituyente obrero, el Dip. Cano, al discutirse al Art. 123 y su fracción XVIII, hizo este comentario: "Después de las tormentosas discusiones que tuvo el Art. 5^a la primera vez, parece que algo se consiguió puesto que aquí, en este Proyecto de Trabajo, se nos hace algunas concesiones; unas, efectivamente, son una novedad, como la participación en las utilidades que tendrá el obrero en las negociaciones donde trabaja; son cosas viejas..." (7)

Cuando en la sesión se leyó la fracción VI del proyecto del Art. 123, ningún diputado pidió la palabra ni solicitó discutirla, sino que se reservó para la votación final. Esto nos ha impedido obtener mayores luces sobre el impacto que hizo esta fracción, en donde se consignaba el reparto de utilidades entre los participantes del Congreso. La norma estaba redactada así: "En toda empresa agrícola, fabríl, comercial ó minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX".

(7) A. Alvírez Friscione. Edit. Porrúa. La Participación de Utilidades. Cit. Pag. 120

En la sesión de la noche del propio 12 de enero de 1917 el proyecto del artículo 5º reformado y el del artículo 123 fueron aprobados por mayoría de 163 votos.

"Vimos en esta ocasión como fueron las voces de los obreros las que, haciéndose eco de las de Ignacio Ramírez en el Constituyente de 1856, pronunciaron durante los debates por primera vez las palabras "reparto de utilidades". El diputado Gracidas no se limitó a pedir el reparto, sino que aún hizo su defensa frente a quienes criticaban el sistema, siguiendo las experiencias de éste en Europa, y vemos también de sus palabras, cuando hace referencia a la vaguedad del Art. 5º de la Constitución de 1857, que el obrero Gracidas, seguramente sin saberlo, continuaba el pensamiento constitucionalismo mexicano en favor del reparto de utilidades, exactamente donde lo había dejado trunco la voz visionaria de El Nigromante.

EL REPARTO DE UTILIDADES EN EL DERECHO COMPARADO

La participación obrera en los beneficios empresariales, ha recorrido un largo camino desde que en 1826 Jean Leclaire hizo los primeros ensayos en su fábrica de cristales y pinturas de París. Casi más de siglo y medio después del nacimiento de éste método de distribución de los beneficios de la producción, podemos trazar una línea clarísima entre los sistemas actualmente en vigor. De una parte, en varios países desarrollados, como Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Alemania Occidental, el participacionalismo florece en su forma voluntaria, es decir regulada generalmente por la negociación colectiva. De otra parte en varios países sub-desarrollados ó en vías de desarrollo se parecía el sistema obligatorio ó sea, impuesto en forma imperativa por los estados, a través de normas constitucionales ó legales. Resulta sorprendente que casi todos los países con planes de participación obligatoria estén ubicados en Latinoamérica. Es el caso de Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, México, Perú y Venezuela.

Sin embargo hay que distinguir entre ellos, dos situaciones diversas; unos tienen el principio participacionista recogido de sus constituciones pero sin funcionar en la práctica, mientras que otros los han plasmado en su legislación vigente y están en pleno funcionamiento.

En términos generales, el régimen de la participación se ha configurado en dos formas que tienen un común denominador, consistente en que el Estado le corresponde la tarea y la delicada función de valor para la economía nacional y de contribuir eficazmente a la realización de la justicia social. Esas formas son la participación voluntaria y la participación obligatoria que ambas comparten, el propósito de hacer partícipes a los trabajadores en los beneficios empresariales.

La doctrina es uniforme, en considerar que el punto de partida de la realización de cualquier sistema que pretende el reparto de beneficios es la fijación del quantum o tasa de participación que debe arrancar de una determinación -

cuantitativa de carácter nacional, en caso de establecerse por medio de la ley, y en que la adopción de una fórmula práctica que señale la participación colectiva es el punto más difícil.

Los sistemas de participación voluntarias son diversas, pero entre las más usuales está la de "Copropiedad y participación de los beneficios"- sobre éste se ha dicho que no es ya una inquietud de ideólogos y reformadores, sino una exigencia de la justicia y un anhelo de las masas.

También lo es llamado "Accionariado", las formas según éste pueden ser diversas y las acciones darse en propiedad plena, en usufructo ó con cláusula de reserva. Notable ha sido la experiencia en Estados Unidos, Inglaterra, y Alemania Occidental. Sin embargo, para que el accionariado responda verdaderamente a las exigencias de la justicia social, debe ceñirse, tanto a los preceptos de la función social de la propiedad, como el concepto comunitario de empresa. Es la propiedad entonces, sin limitaciones patronales, la que puede ser beneficiosa y la que el trabajador desea y la justicia reclama.

Otro lo es "Accionariado y el ahorro del trabajador".

Implica se ha dicho, la reforma de la empresa, ya que tiene por objeto hacer partícipes a los trabajadores en la propiedad de los medios de producción, de ahí la necesidad del ahorro en relación con el salario.

PARTICIPACION DE UTILIDADES VOLUNTARIA O CONTRACTUAL.

FRANCIA:

Antecedentes.- Corresponde a este país la honra de ser la cuna de Edme' Jean Leclaire, a quien se califica como el "Padre de la Participación de las Utilidades", porque desde 1847 estableció en forma espontánea el primer sistema de participación de sus trabajadores en las utilidades de su empresa de una fábrica de pinturas y cristales éste ejemplo práctico sirvió para conciliar y unir los intereses de patrones y obreros. Creó por virtud de éste plan, una sociedad mutualista y la convirtió en socio perpetuo de la negociación.

Las participaciones acumuladas por ésta fueron - reinvertidas en la propia compañía y por esa reinversión la sociedad mutualista recibía el 5% de - interés, una prima del 20% de las utilidades netas, para un fondo de vejez y una prima de 30% de las utilidades netas, que se entregarían a los - trabajadores como dividendo individual de participación de utilidades en proporción a su salario. De ésta manera Leclaire repartió las utilidades - de la compañía por mitad con los trabajadores, pagándoles el 20% para fondo de vejez y el 30% como dividendo sobre sus salarios.

El plan ha sufrido cambios, pero si tomamos en - cuenta que comenzó Leclaire ha repartir utilidades a sus obreros desde 1824 y que desde entonces su éxito financiero no se dejó esperar y en 1879 se crea la sociedad para el estudio de la participación de las utilidades y en ese mismo año se - presenta el Proyecto de Ley para ser obligatoria el sistema entre los contratistas de obras públicas.

El segundo Proyecto de Ley reguladora de la participación de las utilidades se presenta al parlamento francés en 1891, que culminó en la Ley de Sociedades Cooperativas con participación obrera en las utilidades y en 1915 hace su aparición las primeras disposiciones que implanta el sistema.

La evolución legal de los sistemas se inicia a partir del citado año de 1915 y se sigue llevando a efectos en las leyes de 1917, 1919, 1921, - 1925, 1928, 1945 así como los decretos de 1916 y en la orden de la ley de 1959.

La ley de 1959 señala el porcentaje de participación de utilidades para favorecer la asociación de los trabajadores con las empresas.

Por ser Leclair el primero en señalar el sistema de participación de utilidades conviene apuntar las diferentes ideas de la participación obrera de las utilidades: Emile Chatelain, afirmó que la relación de trabajo era un contrato de sociedad, con cuya doctrina pretendió justificar la participación obrera en las utilidades.

Como se ha hecho notar no existen sistemas implantados para el reparto de utilidades, pero hay métodos como el "Accionario Popular Obre - ro", y se dice de ésta que es una institución que trata de realizar la coparticipación de los trabajadores en la propiedad de la empresa en la que están trabajando.

INGLATERRA

Cierto es, que este País data del año de 1955, en que el ministerio del trabajo y servicio nacionales del reino unido, levantó una encuesta para conocer el número de empresas, que tenía establecido el reparto de utilidades y los sistemas que se aplicaban. De dicha encuesta resalta que, "Para los planes de participación en las utilidades se utilizó básicamente la definición internacional ó sea: arreglos definidos en virtud de los cuales los trabajadores reciben periódicamente, además de sus salarios y sueldos, una participación en las utilidades de la empresa sobre una base previamente deter

minada y cuyo monto varía de acuerdo con el nivel de las utilidades". (9)

Con base en lo anterior el ministerio de trabajo y servicio nacional presentó sus resultados de la encuesta en 3 capítulos:

- A) Participación en las utilidades en empresas y sociedades cooperativas.
- B) Participación en las utilidades de empresas industriales, solamente.
- C) Participación de las utilidades cooperativas, solamente.

Del inciso A localizó 421 planes de participación de utilidades con base previamente determinadas, en tanto que 130 más la practicaban sin haberlas fijado anticipadamente.

Del inciso B) la encuesta señaló en ese grupo la existencia de 310 planes de participación de utilidades, a los que catalogó en 4 tipos:

- 1) Planes de primas por concepto de utilidades.
- 2) Planes de emisión de acciones de las empresas
- 3) Planes de depósito.
- 4) Planes de coasociación.

(9) Memorias de la la. Comisión Sobre el Reparto de Utilidades. Tomo III. Cit. Pag. 763.

Y por último en el inciso C) las estadísticas - que se comenta señala la existencia de 111 planes en este tipo de sociedades, a las que cataloga en cooperativas agrícolas de producción industrial y de distribución al menudeo.

Con la encuesta que hizo Inglaterra, los sistemas tienen una buena acogida y que la experiencia demostrada se traduce en el incremento de la producción y éxito en las empresas.

ALEMANIA.

En Alemania, la participación de utilidades es voluntaria.

Consecuentemente, se confía a empresa y trabajadores el convenio sobre el sistema que en cada se establezca.

En general, se puede resumir que en este país, son tres tipos de planes los que mayor significación han tenido por cuanto al reparto de utilidades. Ellos son:

- 1) Planes de posesión de acciones.
- 2) Planes de coparticipación en la empresa.
- 3) Planes de dividendos de salario.

En el primer plano lo encontramos en la casa - Siemens Werke.

En que se trató de una especie de participa - ción ya que los beneficiados no pagaron nada - por sus títulos y al cabo de 3 años el 70% de las acciones continuaban en poder de los bene - ficiarios.

En el segundo plano de coparticipación en la - empresa, fué adoptado Paul Spindler Werke AG., e indica que la tarea de coparticipación en - las empresas consiste en establecer los víncu - los entre los individuos que trabajen en ella, aliviar la especialización y reanimar en los - trabajadores la conciencia de que la empresa - es todo orgánico. "El contrato de Coparticipa - ción en las empresas se redactó cuidadosamente, con el concurso del personal y entró en vigor el 1º de enero de 1951.

En ese contrato se establece el derecho de co - determinación y comprende, particularmente, - los siguientes cambios del objeto o del fin de la empresa; cambios mayores del personal; in - versiones de cierta consideración; prestacio -

nes sociales y solicitudes de crédito que exceden de una cantidad determinada. A fin de que el coempresario participe adecuadamente en la marcha de la empresa, se crearon toda una red de comités, en donde el núcleo de la colaboración lo constituye el comité de economía, al que pertenecen los Presidentes del Consejo de Administración y los Gerentes de las ocho fábricas de la Spindler Werke, así como delegados del personal, el jefe de éste y el empresario. En los planes de dividendos del salario, tercer tipo de los señalados con anterioridad fue puesta en vigor en la empresa de Demag Duisburgo, que es una fábrica de maquinaria instalada en Alemania Occidental.

En 1950 la introducción del régimen de reparto sobre la base de los dividendos de salario, los trabajadores recibirían sobre sus respectivos ingresos promedios del ejercicio anterior el mismo porcentaje que se paga a los accionistas como dividendo de sus capitales.

En 1950, se pagó a los trabajadores el 5% de los

sueldos y salarios; en 1951, el 6%, en 1952 el 7%; en 1953 el 9% y en 1954 el mismo 9%.

"Pese a que dentro de este procedimiento de - participación no existe ningún programa que regule la cooperación de los trabajadores, ni comités diversos del de la economía, previsto - por la ley de la constitución de las empresas, su efecto sobre los obreros fue extraordinariamente favorable.

El interés en el rendimiento de la empresa aumentó considerablemente y también se incrementó, en otros aspectos, la comprensión hacia los problemas generales. Tanto el personal como - los accionistas, reconocen los derechos que a cada trabajador corresponden. En consecuencia, se fortaleció en mejores términos que los esperados el pensamiento en función de la economía nacional". (10)

(10) Alvérez Friscione A. La Participación de - Utilidades. Editorial Porrúa. Cit. Pag. 124 Año 1966.

ESTADOS UNIDOS.

Se atribuye a Albert Gallatin, Secretario del - Tesoro en el año de 1794, de haber sido el primero que implantó el reparto de utilidades en - su fábrica de vidrio de New Geneva, Pensilvania. En la empresa Leather Company of Worcester, de Massachusetts, la que en el año de 1876 estable - ce un plan para el reparto de utilidades en es - te país. Imita su ejemplo, años más tarde, la - Procter & Gamble Company y otras empresas. En - el año de 1892 nació la primera asociación para la promoción del reparto de utilidades. Se tie - ne conocimiento de la existencia de 17 planes de participación de utilidades en los primeros - años de este siglo y en el año de 1947, que agru - pa en forma voluntaria a cerca de 100 empresa - rios y que tenía la finalidad de analizar, depu - rar e implantar los sistemas de participación de utilidades, como medio de promover la libre em - presa, y así lograr la armonía entre los patro - nes y trabajadores.

En forma cuatripartita se pueden catalogar los - métodos implantados para el reparto de utilidades:

A.- Por dividendos al contado.- Este sistema - destina un porcentaje de las utilidades de la empresa y lo entrega a los trabajadores, como añadido a los salarios normales, de modo periódico y sin distinción de clases.

B.- Por dividendos de trabajo.- El porcentaje de la participación de los beneficios de las - empresas se determina en proporción a los dividendos pagados anualmente a los accionistas. - Dicho pago puede ser al contado ó diferido.

C.- Por propiedad de acciones.- En este sistema se fija un porcentaje de las utilidades - anuales y se paga al trabajador con acciones - de la empresa, lo que lo hace accionista. Es - tas acciones se otorgan en proporción a las - utilidades obtenidas.

D.- Por fideicomiso.- Se distingue este sistema en que un determinado porcentaje de los beneficios se coloca en un fondo como patrimonio fiduciario para los trabajadores, con ó sin la contribución de éstos.

Junto a los planes reseñados, existe una verda

dera gama de sistema, excepto en pocas caracte
rísticas esenciales, coinciden en lo general -
con alguno de los sistemas descritos.

Algunas Organizaciones Norteamericanas, consi
deran que la participación de utilidades ha si
do empleada por los patrones como una válvula
de escape para no pagar buenos salarios, y -
aparecen aquellos como generosos con sus traba
jadores y en esa forma debilitar la contrata -
ción colectiva. Por su parte la Confederación
Nacional de la República Mexicana, opina: que
actualmente y en general los Sindicatos Estado
unidenses, aceptan la participación de utilida
des. El Sindicato tradicional se basa en la lu
cha de clases, en cambio se interesa por la -
productividad de la que se deriva grandes bene
ficios.

PARTICIPACION DE UTILIDADES OBLIGATORIAS.

CHILE.

Una ley del año 1931, estableció la participación obligatoria en los beneficios siendo incorporado al código de trabajo por la reestructuración del 13 de mayo de 1931. Los artículos 146 y siguientes de dicho código, dicen que las empresas industriales y comerciales deben distribuir entre sus empleados un porcentaje no inferior del 20% de sus utilidades netas anuales, tomando como base para determinar estas la liquidación de la dirección general de impuestos internos, deduciendo un 8% como interés del capital y un 2% como reserva para posibles eventualidades. La cuota global del 20% se distribuye individualmente entre los empleados, dividiéndola en 2 mitades, y un 10% a prorrata de los años de servicio, sin que en ningún caso pueda ser la cantidad a percibir, mayor del 25% del sueldo anual del partícipe.

Por otra parte, el artículo 402 del código de trabajo implanta en las empresas mineras, salitreras, de transportes, fábricas, talleres y demás empresas industriales o comerciales que empleen más de

25 obreros una participación del 10% de los benefi
cios netos anuales en favor de sus obreros pertene
cientes al Sindicato Industrial de la empresa. La
mitad del 10% de participación global se entrega -
al sindicato industrial de la empresa para que lo
aplique a los fines señalados en el código, y el -
otro 5% se distribuye a prorrata de los salarios y
los días trabajados, entre los obreros del sindica
to que hayan asistido a su labor el 70% a lo menos,
de los días hábiles o de los trabajados efectiva -
mente para la empresa al año anterior.

Un tope máximo de 3 sueldos ha sido fijado a la -
participación individual para evitar diferencias -
muy acentuadas entre las remuneraciones de trabaja
dores de igual categoría, pero esta disposición en
la práctica impone a las empresas a pagar el refe
rido máximo, para evitar inspecciones y controles
convirtiendo las participaciones en un simple au -
mento salarial.

La ley 8114 del 16 de abril de 1945 que reordenó -
el código de trabajo, mantuvo vigente el articula
do referente a la participación en beneficio.

COLOMBIA

La legislación de Colombia se aplica en llamadas - "Prima de Servicios", ya que en realidad la participación de utilidades no existe en este País. Se aplican en 4 tipos de empresas: en las empresas comerciales con capital de Cien mil pesos cuando ocupen más de 20 trabajadores; en las empresas industriales con capital de cien mil pesos cuando ocupen más de 30 trabajadores; en las empresas agrícolas y forestales con capital de más de doscientos mil pesos, cuando ocupe más de 30 trabajadores; y en las empresas ganaderas con capital de doscientos mil pesos cuando ocupe más de 20 trabajadores. Las utilidades obtenidas anualmente se aplican primeramente a pagar un 12% de interés al capital social de la cantidad sobrante se toma la participación obrera: la ley fijó una escala progresiva, - que parte del 5% para alcanzar un 20%, en razón naturalmente, en la importancia de las utilidades. La parte de cada obrero es proporcional al salario devengado en el año pero en ningún caso podrá excedeer del 50% de dicho salario anual.

ECUADOR

En Ecuador, la Constitución de 1946 estableció en su artículo 185, inciso n), que: "Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas, en el porcentaje que señala la Ley, que no podrá ser menor del 5%".

La ley de fecha 2 de diciembre de 1948, que reglamentó el precepto constitucional aludido, dispone que los trabajadores participen en un 7% de las utilidades de las empresas, 5% se distribuye en forma directa individual, de acuerdo con el monto de las remuneraciones en el año correspondiente, y el 2% restante, se deposita en la Caja del Seguro, en cuenta de ahorros a nombre del trabajador interesado, para obras sociales. La participación no se considera como salario para los efectos de su incidencia en los aportes a las Cajas de Previsión ó Jubilación.

Las utilidades serán verificadas en el balance presentado a Impuestos a las Rentas y los trabajadores no están autorizados para revisar los libros contables, ya que este derecho sólo corresponde al Ministro del Tesoro.

VENEZUELA:

En Venezuela, cada empresa está obligada a distribuir entre sus trabajadores el 10% de las utilidades de cada año con un mínimo de 7 días y un máximo de 2 meses de pago.

Para determinar la participación individual que corresponde a cada trabajador, se repartirá la cantidad representada por el porcentaje de utilidades, en proporción al monto de los sueldos ó salarios devengados durante el respectivo ejercicio anual, por cada uno de los trabajadores de la empresa.

Las utilidades deben repartirse dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que haya sido levantado el balance del respectivo ejercicio económico. Para calcular las utilidades líquidas de una empresa, se deducirán los beneficios brutos de los gastos generales de la empresa; el interés correspondiente al capital invertido, que no podrá ser mayor del 6% anual, y del saldo que resultare después de hechas estas deducciones, se restará el 10% del mismo, en concepto de fondo de reserva.

El 75% de la participación de las utilidades que -
corresponda a cada trabajador será entregado a éste,
y el 25% restante, cuando alcance a 50 o más bolívares,
será depositado por el patrón, a nombre del -
respectivo trabajador, en el Banco Obrero o en cualquier
otro instituto bancario que sea designado por
el Ejecutivo Federal, mediante resolución especial.
Según el Código de Trabajo, la participación de -
utilidades no autoriza compensar los años de pérdida
con los de ganancia, y, por otra parte, los trabajadores
no podrán intervenir en la dirección ni -
en la administración de la empresa.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.

GUATEMALA.

La Constitución del 11 de marzo de 1945, en su artículo 58 considera como unos de los principios fundamentales de la organización del trabajo, la regulación de los beneficios que corresponden a los trabajadores y los casos y períodos en que deben recibirlos; pero al igual que Brasil, como no se ha dictado la legislación complementaria, el principio ha quedado sin aplicación práctica.

Una iniciativa en el sentido de plasmar legalmente el precepto constitucional, no encontró apoyo en el País y fué rechazado por el Congreso. Los códigos del trabajo de 1947 y 1961, no regularon el principio constitucional.

MEXICO.

La fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917, dice textualmente: "En toda empresa agrícola comercial, fabril ó minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades".

La fracción IX del mismo artículo 123, encomendó a las comisiones especiales de salarios mínimos a la determinación de las utilidades a repartir entre los trabajadores.

Diversos Estados mexicanos dictaron disposiciones legales al respecto como la Ley del Trabajo de Veracruz del 14 de enero de 1918, la Ley del Estado de Aguascalientes, adoptó la ley veracruzana del año de 1921.

El proyecto de Ley del Trabajo de 1925, fijaba como participación obrera una suma igual al 10% de los salarios que se hubieran percibido, con la que habría de formarse un fondo para cada trabajador.

El proyecto de Portes Gil, de 1929, quien propuso que para fijar el porcentaje que habría de corresponder a los trabajadores en las utilidades, se tomará como base la manifestación de las empresas al pagar el impuesto sobre la renta. Aconsejó que el Estado vigilara la exactitud de los datos proporcionados en esas manifestaciones. La expedición de la Ley del Seguro Social, demostró la falsedad de la doctrina expuesta por los representantes pa-

tronaes pues, no obstante la obligación que se impuso a las empresas de contribuir a los gastos del Seguro Social, se conservó el derecho de los trabajadores a las utilidades. La opinión del Lic. Portes Gil, sirvió de base en los años 1934 y 1935 para los proyectos de reformas a la Ley del Trabajo. En julio de 1934, se aprobó la Ley General de Sociedades Mercantiles, que influida por la Ley Francesa de 1917, admitió las acciones de trabajo, aclarando que las mismas no configuraban necesariamente el procedimiento que ordenaba la Constitución.

El 20 de noviembre de 1962, el Congreso aprobó y el Presidente sancionó un decreto reformado, quedando citado el artículo 123, fracción IX y que ha quedado redactado en la siguiente forma:

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 por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

- b) La comisión nacional practicará la investigación y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe recibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.
- c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifique.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidad a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años a los trabajadores de explotación y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza en condiciones particulares.
- e) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Im puesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán for mular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones

que juzguen convenientes, ajustándose al procedimien
to 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.(11)
La formación, jurisdicción y funciones de la Comisión
Nacional fueron establecidos por el decreto del 29 de
diciembre de 1962, que reformó la Ley Federal del Traba
jo. A su vez, la Secretaría del Trabajo y Preven -
ción Social, promulgó el 29 de enero de 1963, la con-
vocatoria pertinente. La Comisión Nacional fué legal-
mente constituída en Febrero de 1963 por 5 represen -
tantes de los trabajadores, 5 representantes de los -
empresarios y 5 del Gobierno con los respectivos su -
plentes. Por último el 12 de diciembre de 1963, la Comi
sión Nacional acordó la resolución reguladora del -
sistema de participación, que comenzó a regir en 1964.
La participación es considerada un derecho con un funda
mento distinto al salario, se basa en la utilidad -
de las empresas en un ejercicio físcal dado, de acuer
do con la definición de la Ley de Impuestos sobre la
Renta, sobre dicha utilidad se admite una deducción -
(11) Trueba Urbina A. Ob. Derecho Procesal del Trabajo.
Edit. Porrúa Cit. Pag. 691.

del 30% (variable) por concepto de fomento a las -
reinversiones y por el interés al capital inverti-
do. Los trabajadores participan en un 20% de las -
utilidades repartibles neta que resulta después de
hacer la previa deducción.

La participación obrera en los beneficios empresariales, puede venir impuesta obligatoriamente por una disposición legal ó acordada voluntariamente - por negociaciones colectivas. Vemos que en el sistema voluntario consiste en un acuerdo expreso ó - tácito, concertado en forma libre y cuyo objeto - consiste en que los trabajadores reciban sumas en efectivo o diferidas, fijados de antemano y que - pueda variar según el éxito de la empresa.

Este tipo de participación en algunas ocasiones se fundamenta en principios y presupuestos económicos de interés casi exclusivo de los propietarios de - las empresas y por lo mismo, los sistemas voluntarios no reconocen un derecho a los trabajadores, - respecto de los beneficios de la producción. Esta participación en su forma voluntaria ha surgido como ya lo señalamos anteriormente en Francia, y que se ha desenvuelto en otros países, como Estados Unidos, Inglaterra, Alemania Occidental, y, todos los Países que han alcanzado un desarrollo económico. En México existían sistemas voluntarios de participación, con anterioridad a las reformas y adiciones a las normas laborales, que reglamentan el sistema

mexicano. Entre las empresas que tenían reparto voluntario, se puede señalar a Sears Roebuck de México, S.A. de C.V., Cervecería Modelo, I.C.A. (Ingenieros, Civiles Asociados), Sosa Texcoco, S.A., etc. A diferencia del sistema voluntario el método legal consiste, en que una Ley de carácter general y obligatoria establece un derecho para los trabajadores a percibir un porcentaje ó cantidad de la utilidad de las empresas. Como norma jurídica establece una relación del derecho entre trabajador y el patrón: para el trabajador otorga un derecho a recibir una parte de los beneficios de la producción y para el patrón crea la obligación de otorgarla. Tanto el derecho como la obligación son exigibles en virtud ha que se consagran en una norma imperativa-atributiva, y la falta del cumplimiento puede ser sancionada por el poder público. En el sistema legal vemos que es de carácter público y por lo tanto, el sistema voluntario pertenece a la rama privada del derecho.

Este sistema legal, ha sido adoptado en Yugoslavia, España y diversos Países de América Latina y desde luego en la República Mexicana.

La casi totalidad de los países con planes obligatorios de participación en beneficios están situados en Latinoamérica como ya lo dijimos anteriormente y que son naciones de cierto desarrollo económico ó - que comienzan la etapa de desarrollo económico son: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Perú, República Dominicana y Venezuela.

Los países latinoamericanos que no tienen participación obligatoria en beneficios son: Costa Rica, Cuba, El Salvador, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Uruguay. Varios de estos países han tenido proyecto de leyes participacionistas "Como Cuba" y en la mayoría existen planes voluntarios establecidos por convenios colectivos ó concesiones patronales.

CAPITULO III

EL REPARTO DE UTILIDADES EN EL DERECHO VIGENTE

El punto de partida sobre la participación de las utilidades parte de la Constitución de 1917, pero aún podemos encontrar bosquejos del mismo en leyes locales, como la de Coahuila en 1916, realmente es hasta la promulgación de 1917, cuando empiezan a surgir en diversas entidades de la República leyes locales que trataron de interpretar, a su modo el reparto en los beneficios de las utilidades. Nos extenderíamos mucho en ese trabajo, si hubiéramos de comentar los diversos discursos que se escucharon en el Constituyente de Querétaro, cuando se trató el tema del reparto en los beneficios, pero sólo nos concretaremos ha indicar que, después de leerlos queda en nuestro ánimo la comisión de que, por razones perfectamente explicables no habrían un criterio muy claro y preciso sobre lo que significaba la participación en las utilidades como un sistema propiamente tal. En lo que se desistió por todos los oradores de aquella memorable asamblea, fué en la obligación que tienen los patrones de hacer partícipes a los trabajadores en los beneficios que obtengan en su negocio, derivándose de esa postura la

tésis que más tarde encontramos sostenida por las - autoridades del trabajo, en el sentido que, a mayor capacidad económica de las empresas, debería corresponder mayor salario y otras prestaciones para sus trabajadores.

Quien más se acercó a señalar la institución de la participación de las utilidades, fué el Sr. Dip. - Gracidas, pero indudablemente que él contemplaba el acuerdo voluntario entre el patrón y sus obreros para otorgarles esa participación.

La disposición constitucional quedó expuesta de manera muy general en la fracción VI y se introdujo - un último párrafo que indica "En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrían derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción - IX".

En esta fracción IX solamente se indica que, "la fijación del tipo del salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la frac-ción VI, se hará por comisiones especiales que se - formarán en cada municipio..."

Pero las experiencias en general no dieron resultados satisfactorios, porque como la asienta el Dr. - Mario de la Cueva. La participación en las utilidades ha ido unida a la idea de la intervención obrera en la dirección de las empresas. No creemos que esto último pueda realizarse en México; dado el carácter de las relaciones obrero-patronales, no es - posible pensar que los patrones mexicanos pudieran trabajar teniendo a su lado un líder obrero que - constantemente lo vigilara; éste se puede afirmar - casi sin temor a equivocarse no haría otra cosa que procurar entorpecer la marcha de la negociación".(12)

LEGISLACION DE LOS ESTADOS.

De acuerdo con la Constitución de 1917, los Estados de la República comenzaron a expedir sus leyes de - trabajo. Incluyeron varios de ellos, el derecho de la participación en las utilidades a los obreros, - aún en algunas constituciones locales como la de - Michoacán (Artículo 146) se encuentra regida la par

(12) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Primer Tomo. Edit. Porrúa Cit. Pag. 692.

ticipación.

Sin embargo, en la mayoría de las leyes de trabajo que expidieron los Estados no existían disposiciones sobre este particular.

Las leyes no reglamentaban el funcionamiento de las Comisiones especiales y tan sólo se concretaban a reproducir los incisos VI y IX del citado artículo. Fijaban algunas de ellas gratificaciones determinadas por anualidades, o bien señalaba el monto del derecho de participación en un tanto por ciento calculado sobre el salario del trabajador, especialmente, trataban sobre la participación en las utilidades las leyes de las siguientes entidades: Michoacán (Art. 187, 189 y 194), Coahuila (Art. 103, 115 al 123), Campeche (Art. 115, 116, 119, 123 y 125), Guanajuato, Ley del Trabajo Minero (Art. 160 al 172), Oaxaca (Art. 87 al 92), Puebla (Art. 188 al 192), Tabasco (Art. 63, 195 al 198 y 200) y Veracruz.

Respecto al Estado de Coahuila, hay un hecho muy digno de mención. La Legislación de este Estado se anticipó al Art. 123 Constitucional.

En forma lo más esquemática posible, vamos a referirnos a las más importantes leyes locales. En el año de 1921, cuando aún los Estados tenían facultades de dictar leyes en materia de trabajo en el Estado de Veracruz se expidió, el 5 de julio de 1921, la ley sobre la participación de utilidades, reglamentaria de las fracciones VI y IX del Art. 123 de la Constitución Federal y del 128 de la de Veracruz, conocida también como la ley Tejeda, en honor del gobernador que la promulgó. En dicha ley se estableció que una vez determinadas las utilidades en cada negociación, una Comisión especial fijaría la parte correspondiente a los trabajadores, que en ningún caso sería menos del 10% sobre el total de las utilidades líquidas, debiéndose repartir proporcionalmente a los salarios percibidos y al tiempo trabajado en la negociación.

En las Compañías por acciones podría hacerse el pago en acciones, siempre que fueran distribuídas colectivamente, es decir, al Sindicato respectivo. En el Art. 38 se estableció que, una vez determinada la participación de utilidades de un negocio, la Comisión encargada la notificaría a los trabajadores y patrones para que se hiciera efectiva dentro de -

los 10 días siguientes a la notificación. En 1923 - la ley del trabajo agrícola del Estado de Guanajuato, señaló una forma específica que regiría el trabajo del asalariado campesino. Contenía además, disposiciones sobre el derecho de participar en las utilidades del patrono.

En el Art. 16, se dispuso que, mientras no estuvieran establecidas y funcionando las comisiones especiales a que se refería las fracciones VI y IX del Art. 123 de la Constitución Federal, además del salario correspondiente, a los peones asalariados percibían por concepto de utilidades el 3% anual sobre el producto bruto, en especie. Dichos productos deberían ser vendidos por los representantes de los trabajadores en las mejores condiciones y con intervención de la autoridad municipal depositándose los fondos en una institución bancaria, junto con una lista de los peones a quienes correspondiera dichos fondos.

En otros Estados de la República hubo intentos de legislación sobre esta materia, pero sin éxito y en 1931 al reglamentarse el Art. 123 constitucional no se mencionó para nada el asunto de la participación

de las utilidades, y seguramente se pensó que su -
reglamentación en materia era más de profundos es-
tudios.

El Art. 123 Constitucional otorgó facultades legis-
lativas en materia de trabajo al Congreso de la -
Unión y los Congresos de los Estados, hasta que en
la reforma a fracción X del Art. 73 Constitucional
del 6 de septiembre de 1929, convirtió esa facul-
tad en exclusiva del Congreso Federal. La aplica-
ción de las leyes locales se encomendaba a los Es-
tados, en cuanto fuera de competencia general, -
excepto sobre las materias señaladas en la fracción
X del Art. 73 Constitucional de los cuales queda -
ron como competencia exclusiva de las autoridades
federales. No obstante que, como anteriormente que
dó asentado el Art. 123 de la Constitución de 1927
consagraba en sus fracciones VI y IX el derecho de
los trabajadores a participar en las utilidades de
las empresas ésta se encontraba imposibilitada ju-
rídicamente para ejercitarlas, en virtud a que el
precepto maximo contenía solamente mandamientos de
tipo general inexplicables en tanto, no se expedie-
ra normas reglamentarias u orgánicas que detalla-
ran la forma de hacer uso del derecho en cuestión.

No se había regulado tampoco, la creación y funcionamiento de los órganos especiales, en este caso las juntas de Conciliación y Arbitraje (Frac - ción IX de la Constitución de 1917), por medio de las cuales se pudiera satisfacer los requisitos - términos y condiciones, para que el derecho a la participación se ejercitara.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la - Nación, al hacer referencias a la aplicación de - las Fracciones VI y IX en cuestión, dictó ejecutorias en las que sentó criterio en el sentido de - que los trabajadores estaban imposibilitados le - galmente de exigir el citado derecho por no exis - tír regulación concreta, en virtud de no haberse reglamentado el precepto constitucional.

De lo anterior se puede concluir que el reparto - de utilidades establecido por el derecho en la - Constitución de 1917, era nugatoria por la falta de reglamentación, y por lo tanto, no implicaba - ninguna obligación para las empresas.

La ejecutoria que se contiene en la página del tomo LXVII del Semanario Judicial de la Federación, el más alto tribunal de la República decidió, en

el año de 1941, lo siguiente: 1) La Ley Federal del Trabajo dispone, en su artículo 14 transitorio, que se derogen las leyes y decretos de los Estados de la Federación expedidos con anterioridad en materia laboral, así como los emitidos por el Congreso de la Unión, en cuanto se le opongan; 2) El Art. 73 Constitucional ordena, en su fracción X, que sólo el Congreso de la Unión podrá dictar leyes reglamentarias del artículo 123, por lo que admitir que las leyes estatales del trabajo deben estimarse en vigor en cuanto no se opongan a la Ley Federal del Trabajo, significa violar el precepto constitucional invocado; 3) De ello se desprende, por vía de consecuencia, que como la Ley Federal del Trabajo no faculta a las juntas para reglamentar la participación en las utilidades, las disposiciones de una ley local que pretenda llevar a efecto tal reglamentación deben considerarse derogadas en forma absoluta y su aplicación es violatoria de garantías.

REFORMAS CONSTITUCIONALES.

La Constitución General de la República Mexicana de 1917, estableció en las fracciones VI y IX - del artículo 123, ahora fracción "A", que "En toda empresalos trabajadores tendrían derecho a una participación en las utilidades"...que sería fijada por Comisiones especiales en cada - Municipio".

Subordinadas a la junta de Conciliación y Arbitraje en cada Estado, dichas comisiones tendrían también la facultad de fijar el salario mínimo por lo que el segundo precepto invocado agregaba que, "En defecto de tales comisiones, el salario mínimo sería fijado por la junta central de Conciliación y Arbitraje".

No se facultó a institución alguna que fijara o - reglamentara la participación de utilidades y, - cualesquiera que hayan sido las causas, es evidente que el derecho constitucional de los trabajadores no ha tenido, aplicación real alguna hasta la fecha.

Pero es el 26 de diciembre de 1961, el Lic. Adolfo López Mateos, Presidente de la República Mexi-

cana, dirigió a la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, una iniciativa de reformas a diversas fracciones del Art. 123 de la Constitución General de la República entre las que se encuentra la VI y IX, referentes al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

Se promovió ante el Legislativo, reformas a las fracciones constitucionales citadas el Art. 123 fracción "A", y entre otras cosas afirmó en él - considerando que "El salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades poseen caracteres propios que ameritan tratamiento distinto". Y al efecto, se reservó la la. fracción exclusivamente para el funcionamiento del - salario mínimo, estableciendo que, "El desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra que requiere...salarios mínimos profesionales, cuya función primordial - consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptible de - mejorarse por la contratación colectiva del trabajo".

Respecto a la fracción IX, en los considerados -

V y VI de la iniciativa se comenta, ratificándolo, el derecho de los trabajadores "a participar en las utilidades de las empresas", y que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un críterio uniforme y previo un estudio minucioso de las condiciones generales de la economía general, tomándose en cuenta los distintos factores a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Quedó reformada posteriormente con base en el Art. 123 Constitucional, la fracción IX del mencionado precepto, se desarrolló en los términos de la iniciativa presidencial en 6 incisos referentes a las normas conforme a las cuales deberá regularse el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas. Tramitada la iniciativa y aprobada prácticamente por la totalidad de las legislaturas estatales, el Congreso de la Unión aprobó la reforma constitucional sin modificaciones sustanciales alguna, promulgando su decreto respectivo el 21 de noviembre de 1962.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Poder Ejecutivo Federal, propuso también reformas a la Ley Federal del Trabajo, para hacerla congruente con el precepto constitucional reformado.

En iniciativa, del 20 de diciembre de 1962, refiriéndose a las cuestiones de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, propuso normas sustantivas y que sirven para determinar los conceptos de utilidades y los derechos de los trabajadores, así como el procedimiento que debe de seguir la Comisión Nacional para la participación de las utilidades en las empresas.

Las ideas y principios fundamentales que se contienen en el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, sometido por el Lic. Adolfo López Mateos a la Cámara de Diputados, son las siguientes:

- 1) Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas en la proporción que determine la Comisión Nacional.
- 2) La Comisión tiene el deber de practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y la resolución que dicte ha de ba

sarse en los criterios generales consignados en el inciso "A" de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución.

3) La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que fije como participación en las utilidades, cuando existan nuevas investigaciones que lo justifiquen.

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

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

6) El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual y los trabajadores tendrán derecho a que se haga un reparto adicional en -

el caso de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al revisar una declaración, estime que hubo omisiones y que la utilidad gravable es mayor a la declarada.

7) El sistema que se considera más justo para repartir las utilidades entre los trabajadores divide a éstas en dos partes: la primera, se distribuirá por igual entre los trabajadores en función del tiempo de los servicios prestados, independientemente del monto de los salarios; la segunda, se repartirá en razón precisamente del monto de los emolumentos devengados por cada trabajador.

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

9) Se establecen distintos tipos de excepciones a fin de que determinadas empresas, industrias, insti-

tuciones y patrones queden eximidos, en forma temporal o permanente, de la obligación de participar utilidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por último, en el artículo sexto transitorio, la -
Iniciativa estableció que el reparto de utilidades
se haría en el año de 1966 y correspondería al ejer-
cicio fiscal de 1965; y en el artículo séptimo tran-
sitorio dispuso que al entrar en vigor los precep-
tos legales en cuestión, las empresas que estuvie-
ran repartiendo utilidades a los trabajadores po-
drían descontarlas de las cantidades que debieran -
repartir de conformidad con las disposiciones lega-
les, pero si el monto fuera menor, continuarían pa-
gando la diferencia que resultara a favor de los -
trabajadores. (13)

En la Sesión de la Cámara de Diputados efectuada el
23 de diciembre de 1962, se discutió el dictámen que
se ha aludido anteriormente. El Diputado Joaquín Gam-
boa Pascoe, se expresó al referirse en lo general al
propio dictámen, en los siguientes términos:

"Se está consumando la segunda importantísima etapa
del acontecimiento más importante que se ha presenta-
do en la Legislación Laboral desde la creación del -
Art. 123 Constitucional, en 1917.

(13) Álvarez Frisciones A. La Participación de Uti -
lidades. Editorial Porrúa. Cit. Pag. 241, 242 y
243.

Se viene a crear la reglamentación a las reformas - constitucionales que, con júbilo para el proletariado, fueron presentadas a iniciativa presidencial - hasta hace un año apenas. Estas reformas, que co - rresponden a aspectos de anhelos extraordinarios de la clase trabajadora, merecieron el aplauso y reconocimiento, por el acto generoso presidencial, y ha nosotros nos toca venir ahora a reiterar ese reconocimiento de la diputación cetemista en esta Cámara. La Participación de las Utilidades viene a ser objeto, ahora de reglamentación. Tolerante con las necesidades de los fomentos industriales y de los encauses del desarrollo industrial del País, señala ex - cepciones que nosotros, para esos propósitos y para esos fines, atendemos y comprendemos y que nos estimulan a una lucha, cada día mayor, para el mejor - progreso, también de las conquistas proletariadas".(14)

A su vez, el Dip. Javier Blanco Sánchez apuntó: - "Estas consideraciones del trabajo..era necesario - que se subrayaran en este momento en que todo el - país tiene la atención fija en sus diputados y en - sus senadores que están estructurando sistemas jurí

(14) (15) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados 1962.

dicos, que, si no son correctos y entrañan justicia, habrán de llevar el bien común, la paz y la tranquilidad a los hogares de México". (15)

Con fecha 20 de noviembre de 1962 y previa aprobación de las legislaturas de los estados, el Presidente expidió el decreto que él envió al Congreso de la Unión, por las cuales se declararon reformadas, entre otras fracciones del Art. 123 de nuestra carta magna, la VI y IX.

FRACCION VI REFORMADA.

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

FRACCION IX REFORMADA.

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 patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria intervención 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 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 obligaciones que juzquen 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. (16)

(16) Trueba Urbina A. Ob. Nuevo Derecho del Trabajo.

Cit. Pag. 188, 189 y 190.

CAPITULO IV

LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

La relación de trabajo es un contenido humano extraordinario, y sólo con ese criterio es posible analizarla y referirse a ella, entender que la parte trabajadora no tiene otro derecho que el de obtener su salario a cambio de los servicios proporcionados y que los patrones pueden aplicarse íntegramente todos los beneficios de la producción, es obvio que todo capital tiene derecho a disfrutar de un interés razonable, que compense y estimule a quien lo invierte. No se discute tampoco, que el trabajador deba obtener un salario que lo remunere equitativamente por su servicio, asegurándole una subsistencia digna y decorosa dentro de la convivencia social. Vistos estos dos extremos, de protección a capital y trabajo, la parte restante de los beneficios de la producción deben aplicarse no sólo a uno de ellos sino, a ambos factores, pues estos dos factores son los generadores de esa utilidad o beneficio. Con lo anterior se logra el beneficio de una importante clase social en que el reparto de utilidades, tiene como justificación indiscutible, el de representar, dentro de la relación humana de trabajo, una avanzada manifestación de JUSTICIA SOCIAL.

EQUILIBRIO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

Como hemos podido observar con lo expuesto anteriormente la relación de trabajo que debe existir entre el patrón y el trabajador, tiene que ser de un contenido eminentemente humano; y sólo así con ese criterio podemos analizar y referirnos a la participación de las utilidades.

En nuestra ley en la Fracción XVIII, Apartado A del Artículo 123 Constitucional y reproducida por la Fracción I del artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se funda en el principio de lucha de clases para conseguir, el equilibrio entre los factores de la producción, y que también pueda originar ese desequilibrio multitud de causas no sólo de carácter interno, sino como ya se ha dicho va relacionada con la necesidad de establecer un salario justo desde el punto de vista económico, y también cuando se procede inequitativamente en el reparto de los beneficios, ya que este reparto proviene del contrato de trabajo y opera en función del propio contrato.

Es por eso que dentro del desequilibrio económico entre los factores de la producción, trata de conseguir un equilibrio entre los salarios y los beneficios empresariales, ya sea por medio del salario o

de sus complementos, como es la participación obrera en las utilidades.

Como hemos podido observar con lo expuesto anteriormente la relación de trabajo que debe existir entre el patrón y el trabajador, tienen que ser de un contenido eminentemente humano; y sólo así con ese criterio podemos analizar y referirnos a la participación de las utilidades y a la huelga, como derechos preminentes de la clase obrera, es así, que encontramos en la Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, en su artículo 450 fracción V que: "LA HUELGA TENDRA POR OBJETO EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES".

Esta fracción de contenido eminentemente social y humano reconoce en los trabajadores su dignidad como persona humana, o sea, no permite que los patrones sigan calculando los derechos que le asisten a la clase trabajadora del País, si se estima que ellos intervienen en forma directa en la producción, participando en las utilidades que obtenga la empresa durante cada año económico; por medio de esta fracción se puede exigir su cumplimiento a los pa -

trones, pues la misma no permite que haya un desproporcional aumento en el capital a costa del empobrecimiento del trabajador, es decir, un desequilibrio entre los factores de la producción, Capital y Trabajo. Fué el Legislador conciente de estas situaciones anormales, que concibió un objeto más: la huelga, para tratar de mejorar en lo humano y en lo posible a la clase obrera, tan es así, que hizo innovaciones - en el capítulo respectivo, como el relativo a los anexos que debe entregar el patrón a la Secretaría - de Hacienda y Crédito Público y que pondrá a disposición de los trabajadores por un término de 30 días; - antes de esta disposición, el incumplimiento patronal sobre participación en las utilidades era nulatorio, pues en fechas recientes, un número considerable de empresarios irresponsables, para eludir la obligación presentaron declaraciones con saldos rojos a pesar de que son notorios los aumentos de producción y de ganancias. Los cálculos que realizó la Comisión Nacional al fijar los porcentajes, resultaron ilusorios. Inicialmente se consideró que el monto de la participación de las utilidades de las empresas para los trabajadores ascendería a quinientos ó seiscientos millones anuales con un continuo increme

mento, en contra de lo previsto y por la imposibilidad de los obreros de comprobar la autenticidad de las declaraciones de los patrones; éstas han reducido en vez de aumentar, la cantidad inicialmente calculada para evitarlo, la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 121, fracción 1, precisa: "El patrón, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos..." .

Lograda esta innovación en la Ley, es de incumbencia e interés de los trabajadores exigir el cumplimiento de las obligaciones de entregar los anexos de sus declaraciones anuales, para que éstas puedan ser objetadas por los trabajadores; y dado el caso de que -

los patrones se negaran a cumplir esta disposición legal, los trabajadores en uso del derecho que les concede la fracción V, del artículo 450 de la Nueva Ley Laboral podrán emplazar a huelga a la empresa o empresas. Si el derecho que les asiste a los trabajadores no es ejercitado; esta disposición perderá su eficacia y resultará inútil el adelanto que se quiere conseguir con esta Nueva Ley Laboral.

En el título VIII en sus respectivos capítulos, se encuentran establecidas las normas que sobre la huelga habrán de regir esta parte de la Ley, asimismo el capítulo IX del título XI de la Nueva Ley Laboral y el título III en su capítulo VIII, que rige sobre la participación de las utilidades. Es este derecho inteligible de la clase trabajadora, por medio del cual se puede obtener, se puede exigir el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley.

Es necesario considerar que el capital también tiene derecho a disfrutar de un interés razonable que com-pense y estimule su inversión y asimismo que el trabajador deba obtener un salario que lo remunere equitativamente por el servicio prestado, asegurándole una subsistencia digna y decorosa dentro de la convivencia social.

Es así, como al satisfacer al Capital y al Trabajo - la parte restante de los beneficios de la producción debe aplicarse no sólo a uno de ellos, sino a ambos factores, pues juntos son los generadores de esas - utilidades o beneficios, uno con el capital y el - otro con su fuerza de trabajo haciendo así mutua coo peración para la producción.

Actuar con este criterio, es actuar con justicia. La huelga como un derecho preeminente de la clase labo- rante trata de lograr que lo establecido no quede co mo letra muerta, escrita en la Ley y sin aplicación alguna, sino por el contrario que tenga una mayor di ligencia en la aplicación del caso planteado.

Como se puede observar la huelga y la participación de las utilidades como derechos de la clase laboran- te son un adelanto para el equilibrio entre los fac- tores de la producción sea más real, y como conse - cuencia de ésto exista una mejor justicia, entre - quienes concurren a la producción; aún cuando no sea la solución integral a los problemas y diferencias - que el Capital y el Trabajo confrontan.

LA LUCHA DE CLASES.

La pugna histórica entre trabajadores y patrones, en

el de venir del tiempo ha adoptado diversos aspectos, épocas han habido de verdadera violencia. Este fenómeno es comunmente conocido con el nombre de "Lucha de clases". Aún cuando muchos autores piensen en el hecho material de violencia, no únicamente debe considerarse así, puesto que para exigir un derecho no es necesario llegar al extremo, que es la violencia materializada, sino por el contrario, la violencia como oposición a la injusticia, sin llegar ésta a la materialización, sino como simple descontento con lo establecido, para tratar de modificarlo y como consecuencia obtener la Justicia Social.

Al mirar retrospectivamente al proceso histórico de la lucha de clases en México, es menester afirmar que el anhelo de la clase trabajadora se había venido quedando a la zaga, pues ésta había seguido siendo explotada por los capitalistas, sin que se pudiera poner freno a sus abusos con el establecimiento de la equidad; distribuyendo los beneficios obtenidos a través de la producción, entre quienes concurrían a formarla con su esfuerzo; la injusticia imperaba y como consecuencia la desigualdad cuya protección puede ser sintetizada; en que los ricos fueran más ricos y los pobres más pobres.

El tiempo no pasó inadvertido, y los Constituyentes de 1916-1917, establecieron la huelga como un derecho. Siendo la más grande conquista de los trabajadores en la lucha permanente por el mejoramiento de su clase y sus reivindicaciones sociales. El derecho de huelga como un medio de defensa prominente de los trabajadores, es el arma fundamental para exigir el cumplimiento de sus derechos, esencialmente de índole colectivo. Y es así, que jerárquicamente por sus propósitos tiene una situación de preferencia, dado los objetivos y finalidades que persigue, que se pueden considerar en el presente y en el futuro de los trabajadores con su doble finalidad buscada: inmediata y mediata; en cuanto a la primera, procura desde luego como instrumento de defensa exigir el cumplimiento de lo establecido en la Ley, para que no exista un desequilibrio entre los factores de la producción, Capital y Trabajo, en tanto que la segunda procurará, desde luego, un nivel de vida mejor para los obreros, con la exigencia de la aplicación de sus derechos, distribuyendo en forma equitativa los beneficios obtenidos en la producción.

BASES DEL SISTEMA DE REPARTO EN LAS UTILIDADES.

EL SISTEMA ESTA INTEGRADO POR LAS SIGUIENTES BASES:

- 1.- La Comisión Nacional para el reparto de las utilidades, tiene a su cargo determinar el porcentaje sobre las utilidades de las empresas del País destinará a - sus trabajadores; para cumplir con esa función llevará a cabo aquellas investigaciones que la conduzcan a tener conocimientos de las condiciones generales de la - Economía Nacional. Con vista de ellas y atenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial y habida - cuenta del interés razonable que habrá de percibir el Capital y la Reinversión de capitales, procederá a fijar a que porcentaje, (Artículo 117, 118 de la Ley).
- 2.- La base para hacer la distribución de las utilidades es la renta gravable, conforme a las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta (Art.120 de la - Ley).
- 3.- El derecho a la participación no concede facultad alguna a los trabajadores para intervenir en la administración ni en la dirección de la empresa. La regla es demasiado severa; debería facultarse determinadas - medidas cautelares para impedir que el patrón culpable o fraudulentamente disminuya el monto de las utilidades o haga aparecer su disminución (Art. 121 de la Ley).

4.- El porcentaje que fija la Comisión Nacional puede revisarse por ella misma, a solicitud del Sector Patronal o del Sector Obrero; o lo que es lo mismo, el porcentaje que se determine no va a ser invariable - sino susceptible de aumento o disminución, de acuerdo con los planteamientos del capital y el trabajo, de las investigaciones que lleve a cabo la Comisión y de la experiencia que vaya acumulando a través de la operación del sistema, (Art. 121 de la Ley). Este aumento de disminución nunca será menor del 20%.

5.- Se instituye en las bases constitucionales, además, la posibilidad de exceptuar de la distribución de las utilidades aquellas empresas cuyas condiciones o circunstancias lo ameritan, bien porque su finalidad no sea lucrativa, bien porque siendolo debe establecerse para ellas un régimen temporal de liberación.

EL REPARTO:

La Ley fija dos reglas para el reparto de utilidades; un 50% de la porción que corresponde a los trabajadores, se distribuye entre todos los derechohabientes - en proporción al número de días trabajados.

El otro 50% se distribuye también entre ellos en proporción a los salarios devengados durante el año o sea que influyen en la participación de cada trabajador, - los días trabajados durante el año y el monto de los - salarios (Art. 100-M).

El salario que se toma en cuenta no es el real, conforme al artículo 86 de la Ley del Trabajo, sino el nominal, o sea la cuota diaria fija o el término medio del porcentaje devengado por el trabajador durante el año, en el caso del destajo (Art. 100-N).

CONCEPTO DE EMPRESA Y DE UTILIDADES:

Si el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, se encuentra consignado en la fracción IX, del inciso "A" del artículo 123 constitucional como en el artículo 100-G de la Ley Federal - del Trabajo, es necesario determinar los conceptos de "utilidad y de empresa".

UTILIDAD:

Para efectos de la participación de utilidades en México se dice, que para determinar la utilidad repartible neta, debe tomarse como base la renta gravable conforme a la antigua Ley del Impuesto sobre la Renta, de -

acuerdo con las actividades que desarrolle el sujeto al reparto (empresa), y las modificaciones señaladas para cada caso en particular, conforme a lo dispuesto en los capítulos 2o. y 9o. de la resolución de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

De lo anterior, se demuestra que el concepto de utilidades, para fines de reparto no es igual a los elaborados por la teoría económica o contable; y aún - más, el concepto de utilidad, dentro de nuestra legislación, difiere según la actividad que desarrolle la empresa.

EMPRESA:

El concepto de la Empresa, como una unidad compleja, formada por elementos de índole varía, en la que predomina la organización que su titular le impone y - una finalidad lucrativa, está reconocida por la Nueva Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto sobre la Renta, cuyo artículo 125, fracción XII, párrafo segundo, define a la negociación comercial como - "El conjunto de bienes organizados con fines de lucro, que requiere, para producir ingresos, materia -

prima, maquinaria, elemento humano y gastos de operación, o alguno o algunos de estos factores". (17)

De una manera expresa diversas disposiciones de nuestro derecho del trabajo se refieren a la negociación. El artículo 123 Constitucional, en su fracción VI, concedía a los trabajadores de "toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera", el derecho de participar en las utilidades, la Nueva Ley Federal del Trabajo se refiere a las empresas comerciales y no comerciales en el artículo 396, que establece el carácter obligatorio de los trabajadores, que trabajen en dichas empresas o establecimientos.

En el artículo 401, al permitir la terminación del contrato colectivo por el cierre total de la empresa.

En lo establecido en el artículo 41 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece que impone al empresario, -adquiriente de una negociación, responsabilidad solidaria con el enajenante "por las obligaciones derivadas de los contratos de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución". El artículo 41 se refiere a la empresa, se ha encargado de precisarlo una jurisprudencia muy amplia, la cual exige que la negociación que se tramite constituya una unidad económica completa, y además del traspaso "se requiere la continuación de la (17) Barrera Graff Jorge. Tratado de Derecho Mercantil.

Cit. Pag. 155, 156 y 157 Edit. Porrúa Mex. 1969.

empresa". Por su parte el empresario patrón, por un -
lado, y los trabajadores de la negociación por el otro,
son los sujetos del derecho obrero por lo que es éste
el que dá el concepto de ambos y el que establece la -
subordinación del trabajador al patrón, que es la cla-
ve para considerar a la empresa como una institución -
como lo que sucede con la familia. POR EMPRESA EN SEN-
TIDO ECONOMICO, SE ENTIENDE, POR REGLA GENERAL. LA OR-
GANIZACION DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION CAPITAL Y
TRABAJO PARA LA REALIZACION DE LOS EFECTOS ECONOMICOS,
O SEA EL PROPOSITO DE LUCRO, LA FINALIDAD DE OBTENER -
UTILIDADES.

QUIENES ESTAN OBLIGADOS A REPARTIR UTILIDADES? Y

QUIENES ESTAN EXENTOS?

Por regla general es de el patrón el deber de hacer -
participes de sus utilidades a los trabajadores a su
servicio.

La Ley exceptúa a los siguientes patrones:

- 1) A las empresas de nueva creación por el período de 2 años.
- 2) A las empresas de nueva creación que laboren un -
producto nuevo, por el período de 4 años.
- 3) A las empresas dedicadas a la industria extractiva
en su período de exploración.
- 4) A las instituciones de asistencia privada, siempre
que estén reconocidas por la Ley, que conviene de pro
piedad particular realice fines humanitarios, que no
tengan como finalidad lucrar y que los beneficiarios
no esten determinados individualmente.
- 5) Las empresas que tengan un capital menor del que -
fije la Secretaría del Trabajo y Prevención Social pa
ra ramas de la industria, previa consulta con la Se -
cretaría de Industria y Comercio. La resolución po -
drá realizarse total o parcialmente, cuando existan -
circunstancias económicas importantes que la justifi
quen.
- 6) El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Ins
tituciones Públicas Descentralizadas con fines cultu
rales, asistenciales y de beneficencia.

QUIENES TIENEN DERECHO A LA PARTICIPACION Y QUIENES
NO LA TIENEN ?

La participación de los trabajadores que laboran bajo la dirección de un patrón de cada empresa son trabajadores activos los que hayan trabajado en el año de las participaciones. Este principio sufre las siguientes - excepciones:

a) Los empleados de confianza que ejerzan las funciones de directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades (artículo 127, fracción I). Pero los demás trabajadores de confianza sí participarán, aún cuando para considerar el salario como base que éstos perciban sea mayor que el que corresponde al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentándose en un 20% como salario mínimo.

b) Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado se senta días durante el año por lo menos (artículo 127, - fracción VII de la Ley). Esta determinación la conside ramos por todos conceptos saludable. El trabajador even tual y el que lleva ese nombre aunque no lo sea, guarda contra todo principio legal una situación de inferioridad respecto del trabajador llamado de planta.

f) Régimen de participación de los trabajadores que -
presten sus servicios en la industria de la construc-
ción. Dadas las características particulares de trabaj
jo en las empresas constructoras, que en ocasiones no
concluyen sus obras con los mismos trabajadores que -
las iniciaron, la fracción V del artículo 127 de la -
Ley Federal del Trabajo establece que en la industria
de la construcción, después de determinar qué trabaj
dores tienen derecho a participar en el reparto, la -
Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará -
las medidas que juzque convenientes para su citación.

LA DETERMINACION DE PORCENTAJE.

La Ley produjo en esta materia el texto de la Consti-
tución o sea que el porcentaje ha de ser, hasta don-
de la previsión humana pueda llegar un índice de pro-
greso y de adelanto de nuestra economía (artículo -
118, N.L.F.T.) . La recuperación que tiene el repar-
to de las utilidades en la economía nacional; pues -
puede provocar el tope de su desarrollo; que entorpe-
ciera la industrialización, que redujera o la hiciera
menos acelerada. También puede suceder que los resul-
tados fueran favorables y que el pesimismo legislati-
vo fuera sorprendido por un auge inesperado. Nuestro

creciente desarrollo económico e industrial, no obstante los fenómenos depresivos que suelen sorprendernos, obedece a una sola causa: la reserva demográfica de México o sea el alto porcentaje de población que no consume o consume mínimamente y con incorporarlo a la vida económica nos permite acelerar nuestro progreso, no obstante nuestra renuncia a adoptar una franca política de población. Si la participación lo eleva, aún cuando no lo dilate, ello significará un mejoramiento indiscutible.

Y es así como el artículo 118 de la Nueva Ley Laboral dice: "Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

LA COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.

La Comisión está compuesta por un Presidente, un Consejo de Representantes obreros y patrones y una

Dirección Técnica.

Al Presidente de la Comisión lo designa el Presidente de la República, a los representantes los sindicatos obreros y los patrones, en número de dos a cinco, como mínimo y máximo por cada factor. Su elección bien puede ser directa o indirecta en último caso cuando no han sido designados, entonces la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hará la designación correspondiente, que deberá recaer en trabajadores y patrones (artículos 575, 576, 577 y 579 de la Ley).

La Dirección Técnica se compone de un director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de los asesores técnicos que acuerde y nombre la propia Secretaría, de los asesores auxiliares, designados por los representantes de los patrones en la Comisión en el número igual que determine la Comisión. (Artículo 582).

La Dirección tiene a su cargo la labor técnica y científica preparatoria para que el Consejo de Representantes determine cuál es el monto del porcentaje, la procedencia e improcedencia de su revisión y los términos de la revisión misma, sin menoscabo de que el Consejo de Representantes a su vez pueda llevar a cabo las investigaciones que considere apropiadas o ne-

cesarias para cumplir su cometido. Su función básica, sin embargo, es fijar el monto del porcentaje. El Presidente de la Comisión, como representante del gobierno tiene una función resolutive pero además dirige los trabajos de la Dirección Técnica coordinada por la Comisión y el órgano de relación de la Secretaría del - Trabajo (artículo 578).

El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones, de aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios que juzque conveniente para el - mejor cumplimiento de su función, recibir las sugerencias y estudios que le presten los trabajadores y patrones, designar comisiones o técnica para que practique investigaciones y realicen estudios especiales. Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas - (Art. 581).

La Dirección Técnica tiene los deberes y obligaciones de practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el - Consejo de Representantes y los que se le encomienden; solicitar toda clase de informes y estudios de las -

instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las Cámaras de Comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; considerando los informes, los estudios y sugerencias que le presten los trabajadores y los patrones; efectuar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados, y un resumen de las sugerencias de los trabajadores y patrones, así como su estudio, para someterlos a la consideración del Consejo de Representantes.

SOLICITUD DE REVISION DEL PORCENTAJE DE PARTICIPACION,
FORMULADA POR EL SECTOR OBRERO O POR EL SECTOR PATRO
NAL.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajos en las Utilidades de las Empresas se integrará con el fin de revisar el porcentaje fijado por la Resolución, presentando el caso y previsto por la Ley Laboral en sus artículos 119 y 587 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, previa solicitud que para el efecto eleven los trabajadores o los patrones una vez satisfechos los

siguientes requisitos:

Para la revisión del porcentaje la Comisión se reunirá:

a) Por convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen.

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

1.- La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el 51% de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

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

3.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 90 días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.

4.- Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los 30 días siguientes convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

El porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no es revisable por la Comisión, sino diez años después del 13 de diciembre de 1973 no podrá formularse solicitudes de revisión, en concordancia con el artículo 7o. transitorio, independientemente de ésto, los demás preceptos de la Nueva Ley se aplicarán a partir del 1o. de mayo de 1970, que entró en vigor, de manera que la base para el reparto de utilidades será el 20% ya fijado sobre la Renta gravable como dispone el artículo 120 de la Ley y sin hacerse ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas conforme a la fracción V del artículo 586. La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas.

El Consejo de Representantes de la Comisión de acuerdo con la fracción II, del artículo 579 de la Ley se integrará 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 sus representantes, la Secretaría
hará las designaciones correspondientes.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NACIONAL:

Constituída la Comisión su funcionamiento deberá observar las normas siguientes:

- a) El Presidente publicará un aviso en el Diario Oficial concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes.
- b) La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y para que ésta cumpla las atribuciones señaladas en el artículo 581 de la Ley, entre otros, son: aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y los estudios complementarios; realizar directamente las investigaciones y los estudios que juzgue convenientes para el mejor cumplimiento de la función, solicitar asimismo los estudios e informes de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las Cámaras de Comercio, las de Industria y otras instituciones seme -

jantes; además de solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patrones asimismo como sugerencias y estudios; como la obligación de designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales.

c).- El Consejo de Representantes dictará la resolución dentro del mes siguiente, expresando los fundamentos que la justifiquen. El Consejo de representantes tomará en consideración las investigaciones y los estudios que se hayan realizado para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomando en consideración las necesidades de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. El informe de la Dirección Técnica, las investigaciones y los estudios que hubieren efectuado, y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patrones.

d).- La Resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; y el Presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes.

PROCEDIMIENTO DE REVISION:

Constituída la Comisión, el Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que lo apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá. (Artículo 588 fracción I). El término dentro del cual puede solicitarse la revisión del porcentaje, una vez reunida la Comisión avocada a la revisión del porcentaje puede suceder que ésta rechace la solicitud por encontrarla infundada o bien que proceda a dicha revisión y fije un nuevo porcentaje. En uno y en otro caso, los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiera sido desechada o resuelta la solicitud. (artículo 589 de la Ley).

COMISION MIXTA.

El artículo 125 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, encomienda determinar el monto de la participación individual de cada trabajador, a una Comisión obrero-patronal cuya integración y funcionamiento se sujetan a las siguientes reglas:

a) En cada empresa debe formarse una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

b) La Comisión elaborará un proyecto que precise la participación de cada trabajador en las utilidades, - proyecto que deberá fijar en un lugar visible del establecimiento.

c) El Patrón pondrá a disposición de la Comisión, la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y - de los demás elementos de que disponga.

d) En caso de que los representantes de los trabajadores y del patrón, tengan divergencias y no lleguen a un acuerdo sobre los términos del proyecto del reparto, será el inspector del trabajo quien decida sobre ellas.

e) Dentro de un término de 15 días, los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzquen pertinentes.

f) Las objeciones de los trabajadores y de los patrones que en su caso formulen serán resueltas por la Comisión de que se trata dentro de un término de quince días.

Encontramos en estas reglas normas de derecho procesal administrativo del trabajo para determinar sin ulterior recurso la forma y términos en que debe hacerse el reparto de utilidades, facultándose al Inspector -

Federal o Local del trabajo para dirimir los conflictos que puedan surgir en relación con la integración de la Comisión y determinación de la participación - que corresponda a cada trabajador.

En caso de que las empresas se abstuvieran de designar representantes que integren la Comisión, los trabajadores podrán ocurrir al Inspector del Trabajo respectivo, para que éste intervenga en la integración; - en la inteligencia de que si las empresas persisten - en su actitud de no designar representantes, el Inspector del Trabajo podrá hacerlo en rebeldía de las mismas, pudiendo dictar las resoluciones que sean productivas para el cumplimiento estricto de la Ley.

OBJETO DE LA COMISION MIXTA.

Es única y exclusivamente, determinar la participación de cada trabajador, para lo cual, debe formular un proyecto que deba ser fijado en lugar visible del establecimiento, y posteriormente resolver las objeciones que se hagan al mismo proyecto. (Los miembros de la Comisión Mixta deben responder de sus actos, ya civiles o penales, si se comprueba la mala fe y, por tanto, a ellos corresponde la indemnización de daños y perjuicios que pudiera ocasionar.

TERMINO PARA DAR A CONOCER A LOS TRABAJADORES LA -
DECLARACION DE LAS EMPRESAS.

De acuerdo con la fracción I del artículo 121 de la Ley Laboral, el patrón dentro de un término de diez días, contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos. El término corre a partir del día siguiente a aquel en que los patrones presenten su declaración. El Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 160, concede a las sociedades un término de tres meses, contados a partir de la fecha en que se practiquen su balance, para presentar su declaración en Cédula VII, con excepción de las instituciones de seguros y las de finanzas que presentarán su declaración anual dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que les haya sido co-

municado por la Comisión Nacional de Seguros o la Dirección de Crédito de la Secretaría de Hacienda, respectivamente, el ajuste de sus operaciones contables. Los patrones, personas físicas, causantes mayores de Cédula I, II y III, de acuerdo con los artículos 23, 72 y 107 respectivamente, del reglamento antes citado; también cuenta con un plazo de tres meses, a partir de la fecha del balance, para presentar su declaración.

Por lo que respecta a los causantes menores, tratándose de personas morales sociedades civiles o mercantiles, tienen el mismo término de tres meses para presentar su declaración en Cédula VII, plazo que se computará a partir de la fecha en que hubieren terminado su ejercicio (Art. 160 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta).

A los causantes menores, personas físicas, el reglamento mencionado les concede el mes de enero para presentar a la Secretaría de Hacienda su manifestación. El punto de partida será la manifestación de cada empresa a la Secretaría de Hacienda respecto de la utilidades obtenidas en el año anterior (se empezó a tomar en consideración esto, a partir del año de 1963), para el pago del impuesto correspondiente (Art. 6o. Transitorio del Decreto que reformó y adicionó la Ley).

Los trabajadores disponen de un plazo de treinta días para hacer objeciones, ya se por el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, siempre que pretendan aclarar el monto de las utilidades manifestadas. Las manifestaciones se presentarán ante la Secretaría, y ésta resolverá en definitiva.

Se considera que deben ser en relación con el Impuesto sobre la renta exclusivamente.

La Resolución dictada por la Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores. Lo cual cierra a los trabajadores la puerta de recursos ordinarios, dentro del procedimiento fiscal, de modo que la resolución definitiva que dicte en el caso la Secretaría de Hacienda, sólo puede ser impugnada a través del juicio Constitucional del Amparo. Ahora bien si los trabajadores son amparados con posterioridad a su liquidación conforme a la utilidad fijada por dicha Secretaría, tendrá derecho a una participación adicional con sujeción a la ejecutoria de amparo.

FECHA EN QUE DEBERA EFECTUARSE EL REPARTO DE UTILIDADES.

En cumplimiento del artículo 122 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, dentro de los 60 días siguientes a la fecha en la que el patrón deba pagar el impuesto anual. Y que coincide necesariamente con la fecha en que debe presentarse la declaración. Si posteriormente la Secretaría - de Hacienda, aumenta la utilidad gravable, los trabajadores tendrán derecho a percibir, de modo adicional, la parte de las utilidades correspondientes al mencionado aumento. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente.

CONCLUSIONES

TEMA I.- La historia de la humanidad puede afirmarse - que ha sido, una lucha constante, para alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El crecimiento de grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no intervención del estado en las relaciones entre trabajador y patrón, - condujeron a un régimen de injusticia, porque los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de desposeídos, condiciones de trabajo cada día más arbitrarios.

Y vemos como la clase trabajadora anhela en participar en las utilidades de proceso productivo.

TEMA II.- En la participación obrera, en los beneficios no es un modo alguno que resuelve los problemas económicos de los países, sino un simple instrumento - de política social que hay que utilizar con cuidado. - Su fin fundamental es conseguir una mejor armonía entre el capital y trabajo, a lo que se promueve una distribución más equitativa de la riqueza producida entre sus dos factores creadores.

Si esta meta se alcanza, sea por un plan voluntario y obligatorio, no cabe duda que los resultados económicos tienen que ser forzosamente beneficiosos para el País y para el trabajador.

TEMA III.- Con las reformas al artículo 123 constitucional, relativos a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, observamos la tendencia ideológica del Congreso Constituyente de 1917, por lo - que hace su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, base de las declaraciones de los derechos sociales de la carta fundamental.

Uno de estos derechos, en todo acorde con una vieja inspiración de la clase trabajadora, fué el de la participación obrera en las utilidades de las empresas, con lo - que hace que el patrón y el trabajador trabajen armoniosamente.

TEMA IV.- Para conseguir un mejor equilibrio en los factores de la producción, se necesita una armonización dentro de la empresa, ya que sin ella viene un desequilibrio total dentro de la producción, con lo que se logra un malestar social y que se traduce en huelgas y manifestaciones violentas.

Por supuesto este equilibrio se logra con la Nueva Ley - Federal del Trabajo en la que se busca, un mejoramiento de Justicia Social.

Protegiendo así, los derechos del hombre en sus garantías sociales como individuales haciendo que el trabajador, tenga un nivel de vida social mejor.