



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN**

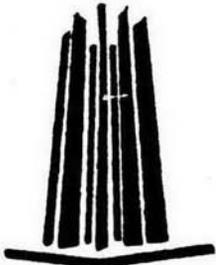
**LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN LAS  
EMPRESAS DE VENTAS POR CATÁLOGO**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**DIANA MURÚA ORNELAS**

**ASESOR: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

**ARAGÓN**

**2004**





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 LA DEDICO A:

A ella, Por saber quien soy, Por confiar en mí, Por su amor y cariño, Por su apoyo incondicional, Por todo esto y por más.

GRACIAS MAMA

HORTENSIA ORNELAS PUGA.

A él

GRACIAS PAPA

CRESCENCIANO MURUA ORTIZ

A ti

Porque confiaste en mis proyectos e ideas, Por tu apoyo incondicional para lograr Ser alguien, solo puedo decir. GRACIAS.

ALMA PATRICIA ORTEGA ORNELAS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

ENEP, ARAGON.

Por la oportunidad que me brindaste para realizar mis estudios en tu campus, estaré eternamente agradecida.

GRACIAS

A LA LICENCIADA MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ

Por su valiosa y desinteresada ayuda como asesora del presente trabajo y como catedrática en mi formación profesional, GRACIAS.

Por el apoyo y cuidado que me han dado a lo largo de mi vida, sus consejos y su paciencia, por eso y por más.

GRACIAS HERMANOS.

HECTOR AUGUSTO MURÚA ORNELAS, JAVIER ALEJANDRO  
MURUA ORNELAS, HILDA BEATRIZ MURUA ORNELAS.  
ARTURO SINHUÉ GARCIA ORTEGA, AXEL ULISES GARCÍA  
ORTEGA, JULIAN ALEJANDRO GONZALEZ MURUA.

A MIS TIOS

Por que con su apoyo, guía y dedicación, logre una meta más en mi vida.  
YOLANDA, GUSTAVO Y ROCIO SANDOVAL ORNELAS, SERVANDO  
ARRELLANO, AUGUSTO SEGURA y ROCIO RINCON.  
MIGUEL ANGEL VERA MURUA, CAROLINA SUAREZ MURUA Y LUIS  
SERVANDO ARRELLANO SANDOVAL.

A MIS AMIGOS

Con sincera estimación

BERENICE RODRIGUEZ GARCIA, ADALÍ SERGIO ROMERO  
AGUILAR, ARTURO VILCHIS PANTOJA, JOSE HUNYELI MORENO  
BASAN, JOSE LUIS CEBALLOS URIBE, JUAN ANTONIO MOSQUEDA  
LOPEZ, SAUL VILCHIS ROLDAN, KARLA MORENO Y JUAN  
CARLOS OCAMPO ESCOBAR.

FANNY, JORGE GUSTAVO SANCHEZ GONZALEZ, CARMEN BERNAL  
AMADOR, CARLOS GARCIA GONZALEZ, OSCAR OLAF VAZQUES  
TREJO, THELMA SAN MIGUEL FLORES, SALATHIEL CALIXTO,  
ALEJANDRA MENDOZA CASTAÑEDA, LEONOR MARIELA RAYA  
RAMIREZ, EUNICE AMADOR DUARTE, GERARDO MORALES  
ALTAMIRANO, ADRIAN HERNANDEZ GALICIA, CIRA ISABEL  
VAZQUEZ CARBAJAL, DIANA LAURA ORTEGA NAVARRO Y HUGO  
MONTES CELIS.

# INDICE

PAG.

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

## **CAPITULO UNO. CONCEPTOS Y GENERALIDADES.**

1.1. Derecho de trabajo.....	1
1.2. Sujetos del derecho de trabajo.....	3
1.2.1. Trabajador.....	4
1.2.2. Patrón.....	6
1.2.3. Empresa.....	7
1.3. Relación de trabajo.....	10
1.4. Reparto de utilidades.....	13
1.5. Ventas.....	16
1.6. Catálogo.....	17
1.7. Empresas de ventas por catálogo.....	17

## **CAPITULO DOS. ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO.**

2.1. De la Conquista a la Independencia.....	18
2.2. El Congreso Constituyente de 1856-1857.....	21
2.3. El Congreso Constituyente de 1916-1917.....	24
2.4. Proyectos y Congresos, antes de las reformas constitucionales y a la Ley Federal del Trabajo sobre reparto de utilidades.....	28
2.5. La participación de utilidades en la Legislación Mexicana, 1962.....	32
2.6. Reformas Constitucionales.....	35
2.7. Reforma a la Ley Federal del Trabajo.....	36

## **CAPITULO TRES. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

3.1.	Naturaleza jurídica del reparto de utilidades.....	42
3.2.	Bases del reparto de utilidades.....	46
3.3.	Trabajadores con derecho al reparto de utilidades.....	48
3.4.	Empresas obligadas a repartir utilidades.....	51
3.5.	Monto del reparto de utilidades.....	55
3.6.	Comisión mixta del reparto de utilidades.....	61

## **CAPITULO CUATRO. LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS DE VENTAS POR CATALOGO.**

4.1.	La justicia y la repartición de utilidades.....	64
4.2.	Justificación del reparto de utilidades.....	66
4.3.	Aspectos socioeconómicos del reparto de utilidades.....	71
4.4.	De la participación de utilidades a la cogestión.....	74
4.5.	Consideraciones finales.....	79

CONCLUSIONES.....	87
-------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	91
-------------------	----

## **INTRODUCCION.**

Uno de los gustos de vivir en México es observar los múltiples cambios sociales que aquí se llevan a cabo y hasta donde sea posible participar en ellos. El derecho del trabajo es quizá la disciplina de la ciencia jurídica más reciente, dinámica y cambiante, ya que, sobre todo, trata de ajustarse a las transformaciones y exigencias sociales del país, circunstancia que día a día confirma su autonomía y solidez de sus principios fundamentales. El derecho del trabajo en nuestros días ya ha sido estudiada en todos sus aspectos, para tal efecto cuenta con una Ley Federal del Trabajo, la cual regula las relaciones obrero patronales. Por esta razón en esta ocasión estudiaremos el mal desempeño que tienen nuestras autoridades laborales; en el caso de la vigilancia, para hacer cumplir las normas mínimas del derecho.

Lo que caracteriza al derecho, es la búsqueda de la justicia, del bien común, de la libertad, de la democracia entre otros, todos estos son los valores que persigue el derecho, y en la actualidad a pesar de los grandes avances culturales, científicos, religiosos y tecnológicos, todavía se siguen dando las continuas violaciones, de las leyes injustas, en lo que respecta a la dinámica de las relaciones laborales, sobre todo las que se presentan y viven las trabajadoras de ventas por catálogo, han transcurrido muchos años, para que los trabajadores dejaran de considerarse como cosas, tuvieran libertad de trabajo o de industria y se terminará con la esclavitud, por lo que el movimiento revolucionario significo mucho para que dejarán de ser despreciados, y obligados a prestar trabajos injustos, Jornadas excesivas de trabajo sin justa retribución; todo este tipo de movimientos se dio gracias, a las diversas ideologías que pretendían dar solución a la cuestión social que se vivía en esa época para despertar conciencias no solo de los obreros y campesinos sino también en el ámbito intelectual y más tarde político.

Es por ello que nosotros, no debemos permitir que las leyes sean injustas, porque existieron muchas personas que dieron sus vidas, para terminar con este tipo de arbitrariedades, y no es justo que todavía se sigan dando limitaciones y suprimiendo derechos a nuestros trabajadores, como es el caso de las trabajadoras de ventas por catálogo, que no participan en el reparto de utilidades, la cual es una prestación a que tienen derecho todos los trabajadores sin excepción, es decir que aunque carezcan de un contrato de trabajo son consideradas trabajadoras, razón por la cual cuentan con todos los derechos que la ley les otorga. Para nuestro estudio la presente tesis se divide en cuatro capítulos donde demostraremos, como es que los trabajadores que laboran en dichas empresas no reciben esta prestación que por ley les corresponde.

## **CAPITULO UNO.**

### **CONCEPTOS Y GENERALIDADES.**

Para entrar al estudio de nuestro tema de tesis La participación de utilidades en las empresas de ventas por catálogo. Comenzaremos definiendo las palabras que nos ayudaran a explicar la base de nuestro estudio. Para ello tomaremos como base las ideas de diferentes autores y escogeremos las que más nos sirvan para el efecto de este tema.

#### **1.1. DERECHO DEL TRABAJO.**

Para poder definir propiamente al derecho del trabajo debemos estudiar plenamente varias ideas de diversos autores, algunos de ellos sostienen que para poder dar una definición, hay que iniciar desde el estudio de una disciplina con el objeto de que sirva de guía, otros dicen que se deben conocer los elementos y encuadrarlos en una definición; y el último grupo de ellos considera que no se puede dar una definición propia del derecho del trabajo, debido a la continúa evolución del mismo. De lo cual destaca el pensamiento de Cabanellas, quien afirma que para definir el derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; derivando de estos elementos una definición propia del derecho del trabajo. Además su criterio engloba tres grupos principales, para definir el derecho de trabajo, los cuales son: definiciones de carácter político, económico y jurídico.

Atendiendo a los elementos anteriores, Cabanellas define al derecho del trabajo como: "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las

relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."<sup>1</sup> La expresión derecho del trabajo, presenta un grave inconveniente que no atiende a la disciplina en sí misma considerada, sino a sus cultivadores, que son los trabajadores.

Trueba Urbina, concibe al derecho del trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."<sup>2</sup> En esta definición, se omite el sujeto patrones cuyos derechos también los afirma la legislación laboral, para Trueba, los que necesitan protección son los trabajadores, ya que es la clase desprotegida, los patrones que se defiendan solos.

Por otro lado Mario de la Cueva define el derecho del trabajo como "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."<sup>3</sup> En esta definición, se atiende a los fines del derecho del trabajo, ya que abarca la relación del trabajo y el capital, no menciona al trabajador o patrón, definición que para efectos de esta tesis no se relaciona con la propuesta.

Podemos encontrar más definiciones que tratan de poner en claro las principales características de nuestra disciplina, con el riesgo de caer en lo descriptivo, por otra parte existen otras definiciones que atienden a la relación laboral y que se complementan señalando los fines que debe de realizar la norma reguladora de estas relaciones.

<sup>1</sup> CABANELLAS, GUILLERMO: Tratado de Derecho Laboral. T.I, Editorial Grafito Impresores. Buenos Aires. p. 470.

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1997. p. 132.

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. T.I, Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1980. p. 204.

Para Castorena "el derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan."<sup>4</sup>

Tenemos por otra parte a Walter Kaskel y Herman Dersch, que definen al derecho del trabajo como: "el conjunto de todas las normas jurídicas de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos."<sup>5</sup>

La finalidad del derecho del trabajo, esta comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

Por otro lado las dos últimas definiciones serán tomadas en cuenta para los efectos de esta tesis ya que se preocupan por hablar de los sujetos de la relación, de sus obligaciones y derechos, además nos menciona quienes estarán facultados para hacer valer todo lo referente a las disposiciones en derecho laboral.

## **1.2. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El derecho civil nos dice que solo las personas son susceptibles de facultades y derechos. Dividen a esta, en física y moral. En la actualidad se considera que el término adecuado es el de persona jurídica individual, frente a

---

<sup>4</sup> CASTORENA, J. JESÚS, Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresoras. México, 1973, p. 5.

<sup>5</sup> KASKEL, WALTER Y DERSHC, HERMAN: Derecho del Trabajo. Ediciones Depalama. Buenos Aires. P.4

persona jurídica colectiva, el legislador al elaborar la Ley Federal del Trabajo y para evitar confusiones, ratificó el concepto de persona física como el de individuo y de persona moral como el ser colectivo, ficción del derecho.

Todas las personas tienen dos capacidades: de goce y de ejercicio. La capacidad de goce va implícita en el ser humano, sin importar edad, condición o situación física o mental. Para tener capacidad de ejercicio deben darse las condiciones que explícitamente marca la ley. En el derecho laboral la capacidad de ejercicio tiene un sentido amplio y otro restringido. Cuentan con capacidad restringido los mayores de 14 años, pero menores de 16 años, que requieren autorización de sus padres, tutores, autoridad civil o sindicato, para el desempeño de alguna labor. Estos menores no podrán trabajar en actividades peligrosas o insalubres; gozaran de más días de vacaciones, de posibilidad de tiempo de estudio y de una jornada diaria reducida. La capacidad de ejercicio en un sentido amplio, la adquiere todo individuo mayor de 16 años. las personas morales deben reunir los requisitos establecidos por la Ley General de Sociedades Mercantiles o el Código Civil, para que sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas, los sujetos de las relaciones individuales de trabajo: son los trabajadores y patrones; y para fines de esta tesis es indispensable mencionar un concepto de establecimiento o empresa; los cuales se definirán a continuación.

### **1.2.1. TRABAJADOR.**

El derecho a lo largo del tiempo se ha preocupado por proteger la actividad del hombre, así como el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, por lo que todas sus

normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, la limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí se puede decir que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral. La Comisión, ante la confusión de nombrar al trabajador, obrero o empleado, se inclino por la terminología de trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

Para formular un concepto propio o tomar uno que más se adecue a los propósitos de esta tesis, estudiaremos unos que la doctrina nos menciona.

Con el objeto de conocer quien tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas es preciso definir que debe entenderse por trabajador. Debe entenderse por trabajador a todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Entendiendo como trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". Los elementos que se desprenden de este precepto son: a) el trabajador siempre será una persona física, ya que las personas morales no pueden ser trabajadores, y b) la prestación de un trabajo subordinado, dicha subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo, y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Para efectos de esta tesis nos quedaremos con la definición que nos proporciona la ley por ser la que define la relación de trabajo entre dos personas, ya que se presume por el solo echo de estar una persona bajo el mando de otra.

De lo anterior se desprende que todas las personas que presten un trabajo personal y subordinado tienen derecho a la participación de utilidades de las empresas.

El maestro Trueba Urbina nos dice "que todo el mundo es trabajador."<sup>6</sup> Para Nestor de Buen por su parte nos dice que la definición legal tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente.

El tratado de derecho laboral, define al trabajador, como el sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o la costumbre; remachando sobre lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios.

### 1.2.2. PATRON.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos.

La raíz etimológica parte de un supuesto de protección, pero este concepto se desvirtuó hasta convertirse en explotador de servicios. Juan D. Pozzo nos define al patrón como "el empleador es aquel que directa o

---

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO, op. Cit.,

indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario, debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra."<sup>7</sup>

La doctrina por su parte nos define al patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo."

La Ley Federal del Trabajo en su art. 10, nos dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Las definiciones no aluden a pagar un salario como tampoco lo hace en la definición de trabajador y esto es que omite el elemento de subordinación a mi juicio será perfecta, si a la definición le agregáramos "mediante una justa retribución", en cualquiera de ellas o en ambas. De esta manera quedará asentado, que si hablamos de un patrón, él será una persona física o moral y siempre tendrá bajo su cargo a varios trabajadores mediante al pago de un salario.

### **1.2.3. EMPRESA.**

En la actualidad, uno de los temas más olvidados en el derecho del trabajo es el referido a la empresa. No estamos de acuerdo con esta situación, pues consideramos que la empresa es una de las partes concertantes en el contrato de trabajo, tanto en su versión individual como en lo colectivo, y por

---

<sup>7</sup> DE POZO, JUAN: Manual Teórico Práctico de Trabajo, Ediar S.A., Ed. Comercial, Industrial y financiera, 2ª edición, Parte General. Derecho Privado del Trabajo, Buenos Aires, 1967.

ello se convierte en sujeto de derechos y también de obligaciones. Para exigir los primeros y complementar los segundos, hace falta tener perfectamente conceptualizada una figura tan abstracta como la empresa.

La empresa proviene o es "la acción ardua o dificultosa, que se emprende o comienza resueltamente. Símbolo alusivo a un intento o cualidad de que se hace alarde, y que suele llevar un lema o mote, intento o designio, sociedad, compañía mercantil o industrial que pone en ejecución grandes proyectos. Obra o designio que se ha llevado a efecto."<sup>8</sup> La palabra empresa proviene del latín *empendere*, significa literalmente: "Asociación de varios individuos para la realización de obras materiales, negocios o proyectos de importancia, concurriendo comúnmente a los gastos que ofrezcan y participando todos de las ventajas que reporten."<sup>9</sup>

Para iniciar con una idea primaria o general de lo que es la empresa, recurriremos a Garriguet "económicamente la empresa es la organización de los factores de la producción a fin de obtener una ganancia limitada"<sup>10</sup>. El jurista francés Durand, también ha conceptualizado la empresa con un sentido económico y en su tratado dice: "la empresa es una unidad económica de producción cuyos riesgos de explotación quedan a cargo del empresario"<sup>11</sup>.

De las dos citas anteriores resulta evidente que la conceptualización de la empresa fue desde el principio sobre toda económica. Esto se debe a que la estudiaron primero los economistas, antes que los juristas. Esta conceptualización económica trae más problemas que soluciones en los conflictos jurídicos. Por ello los juristas actuales no descansan en su afán de buscar un deseado enfoque jurídico para empresa.

---

<sup>8</sup> Nuevo Diccionario ilustrado de la lengua española. Edit. Sopena, S.A. Barcelona.

<sup>9</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada. Barcelona, Tomo XIX, España, pág. 1082.

<sup>10</sup> GARRIGUET, WALTER, Instituciones de derecho mercantil, 2ª. Ed., s.e., Madrid, 1948, p.85.

<sup>11</sup> DURAND, PAUL Y ANDRÉ ROUAST, Précis de législation industrielle, Dalloz, Paris, 1943, p. 340.

La empresa, es la unidad económica que agrupa tanto al trabajador como al patrón. El incremento de la participación de los trabajadores en las utilidades y en la dirección de las empresas es su objetivo, sin olvidar que las fuerzas económicas y políticas serán determinantes para facilitar o impedirlo. De empresa se han dado muchas definiciones para lo cual Baltasar Cavazos nos dice "que la empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada"<sup>12</sup>

La empresa para Mario de la Cueva, lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano. La primera etapa, corresponde al capitalismo liberal, dice que la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho, es un centro de soberanía patronal; en la segunda etapa, se produce un régimen constitucional, en el cual el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital corresponde por igual a estos dos elementos, el poder ejecutivo, salvo en los países en donde ya se alcanzo, la cogestión, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y el de los reglamentos de trabajo, y finalmente el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En la tercera etapa el hecho fundamental consiste en la participación del Estado en la vida económica, mediante formulas de economía dirigida e intervenida. Se podría citar una cuarta etapa, nos menciona Nestor de Buen, la cual seria en los países socialistas, donde surge el concepto de empresa, pero la propiedad de los medios de producción no son para el Estado, sino para toda la colectividad.

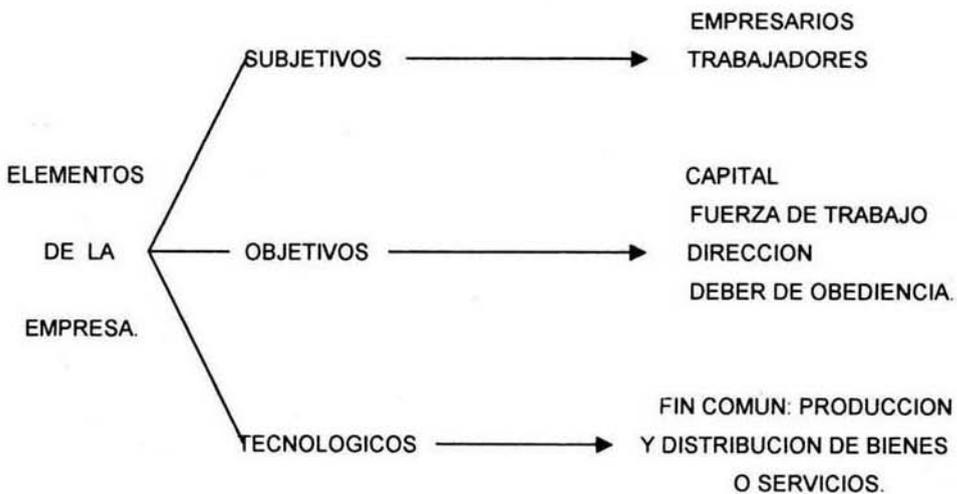
La ley nos dice, en su artículo 16 que empresa es: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

---

<sup>12</sup> CAVAZOS FLORES, BALTASAR, 35 lecciones de derecho laboral, Ed. Trillas, 5ª edición, México 1987, p.86.

Dentro de las diversas definiciones que en doctrina y derecho positivo se han dado, que la empresa esta constituida por tres partes o elementos fundamentales, así, la empresa cuenta con los siguientes elementos los esenciales o personales y los accidentales o materiales, los primeros son los sujetos que integran la empresa, el objeto para el cual fueron hechos, su organización, y el fin común. Y los elementos accidentales, que son los que suponen la existencia de la empresa, y la unidad económica. Esta empresa va a subsistir con la unión de trabajador y patrón quienes serán los sujetos que pongan en marcha la empresa.

Y el tercer elemento que es el constitutivo, o propiamente dicho es la administración de la empresa, es lo que permite lograr una institución funcional.



### 1.3. RELACIÓN DE TRABAJO.

Para poder hablar de una relación de trabajo, primero hay que hablar de los sujetos de derecho que ya se mencionaron en el apartado anterior: el trabajador y el patrón, ya que de ellos dependerá dicha relación; en segundo lugar cabe mencionar su manifestación de voluntad para contratar, el cual es el consentimiento para que las personas adquieran derechos y

obligaciones. Por lo cual se considera que el consentimiento tiene por objeto producir los efectos de derecho consistentes en la prestación de servicios y en el pago del salario.

### **A) CONVENIO LABORAL.**

Convenio, proviene del latín *convenire*, *cum* y *venire*, que significa ser de un mismo parecer o dictamen, convenir con alguien en alguna cosa, ajustarse o concordar, pero siempre será entre dos o más personas; este último en el caso de un patrón y varios trabajadores.

Se sabe que un convenio es un acuerdo o pacto. Es decir que un convenio laboral es un acuerdo entre los asalariados y los empresarios para regular las condiciones laborales.

Al igual que el contrato de trabajo, es un acuerdo bilateral que siempre se celebrará entre dos personas, es decir, que debe existir el consentimiento de ambas personas (patrón y trabajador), en este caso el convenio puede ser expreso o tácito, lo será expreso en el caso de un contrato de trabajo, y tácito cuando el convenio o pacto se celebre de palabra, es decir, que los sujetos del trabajo aceptan la relación de trabajo sin necesidad de expresarlo por escrito. Este consentimiento se exterioriza por una conducta que autorice a inferir de ella la voluntad de negociar, la intención de contratar, es así como se presume la relación de trabajo y se pacta o se crea el convenio laboral.

### **B) CONTRATO DE TRABAJO.**

La relación de trabajo empieza con un contrato por lo cual definiremos lo que se entiende por contrato, para Cardoso de Olivera es "el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de este,

de determinado servicio, teniendo aquel la obligación de pagarle un determinado salario", para Durand se trata de: Una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración de dinero, llamada salario", Scelle sostiene que "es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a efectuar temporalmente los trabajos correspondientes a su profesión, por cuenta y bajo la dirección de otra persona que se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, un salario convenido", Rafael Caldera, que toma la definición de la ley de Venezuela, se trata de " una convención entre patrono y un empleado u obrero, para lo cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que esta designe, mediante el pago por el patrono de un salario". Para estos autores, la relación patrón trabajador, es:

a) Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito esencial para la existencia de obligaciones.

b) Su objeto esta constituido por la obligación de prestar el servicio y la reciprocidad de pagar un salario.

c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.

d) Se presupone la existencia de una subordinación del trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse.

Por otra parte Mario de la Cueva, afirma que el "contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del

derecho del trabajo; las categorías de patrono y trabajador solo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el Derecho del Trabajo, según lo dicho en varias ocasiones, tiende a proteger inmediatamente, a la persona física, y a su familia cuando aquel es sujeto de contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son sino medios para el logro de aquella finalidad."<sup>13</sup>

Carlos Raggi Ageo, nos dice: "Es aquel mediante el cual dos o más partes se obligan solidariamente a la realización de un esfuerzo productivo, preocupándose una de las partes por la dirección de dicho esfuerzo y, otra, por la realización de éste; como objeto común de dicho contrato se halla la obtención de un resultado económico, y como causa del mismo para unos es la realización de un esfuerzo, y para otros la dirección inteligente de dicho esfuerzo"

En esta investigación y de acuerdo a lo anterior una relación de trabajo siempre será entre un patrón y uno o varios trabajadores, mediante una justa retribución, y esta relación de trabajo puede ser tácita es decir por medio de un convenio expreso entre las partes o escrito, es decir un contrato de trabajo.

#### **1.4. PARTICIPACION DE UTILIDADES.**

Para entender lo que es la participación de utilidades debemos considerar que surge como un beneficio, para tal efecto definiremos primero lo que es beneficio y utilidad; para luego definir lo que es participación de utilidades.

Entendemos por beneficio: proviene del latín *beneficius*, *bene*: bien, y *facere*: hacer; bien que se hace o se recibe.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, MARIO, Ob. Cit. Pág. 456.

Beneficio en general, es el bien que se hace o se recibe. Ganancia, utilidad o lucro que se percibe con motivo del ejercicio de una profesión, actividad o explotación de una empresa. Goce de un derecho constituido a favor de una persona, en virtud de la voluntad de la ley o de persona capaz de disponer.

Respecto a este concepto tenemos que el beneficio es una ganancia que se desprende de cualquier actividad económica o comercial, con explotación de una empresa. Razón por la cual en esta tesis es indispensable pensar en ello ya que es obligatoria para los patrones respecto de los trabajadores.

Utilidad proviene del latín, del vocablo *uti* de *utilis*; que significa usar servirse de, es decir, tiene el poder de ser usado para algo.

El diccionario de la lengua castellana define a la utilidad como: calidad de útil, provecho, interés o fruto que se obtiene de una cosa, valor en uso de una cosa que satisface una necesidad, debido a lo cual tiene un valor de cambio.

En el lenguaje común consideran útil todo aquellos que no es nocivo, pero desde el punto económico, utilidad significa "el rendimiento que queda en poder del productor, después de que este haya deducido de los ingresos, el costo de los materiales empleados, los sueldos y salarios, las rentas, los intereses normales del capital propio y ajeno y una cantidad suficiente para cubrir cualquier riesgo".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> SAAB DIAZ, NICOLÁS RENÉ, Algunos comentarios sobre diversos aspectos del reparto de utilidades a los trabajadores, Fac. de Comercio y Admón. UNAM. 1969.

Tomando en cuenta este concepto, tenemos que la utilidad se desprende como una prestación del salario, es una ganancia del capital invertido y debe surgir sobre todo en empresas donde los productos elaborados son vendidos al mercado; el beneficio es desconocido, pues depende de las ventas realizadas, pero es un derecho que surge el trabajo.

Después de haber definido beneficio y utilidad estudiaremos a continuación, lo que es participación de utilidades para lo cual tomaremos en cuenta algunas definiciones y nos enfocaremos a la más apropiada para nosotros.

Para cual Pérez Leñero, nos dice "la participación es un medio de anular o aminorar la lucha de clases, es un avance social, como medio de captación de la masa trabajadora, en previsión de que lo hagan otras tendencias políticas".<sup>15</sup>

En el Congreso Internacional de Participación de utilidades, celebrado en París en 1889, se definió a la participación como "un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano de los beneficios".<sup>16</sup>

Mario de la Cueva, define: "La participación obrera en la utilidades, es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios".<sup>17</sup>

Pianol afirma "El sistema de la participación no cambia la naturaleza del contrato. La parte que a cada obrero toca en las utilidades es un suplemento del salario variable y siempre accesorio con relación a éste. El

<sup>15</sup> PERÉZ LEÑERO, JOSE, *Teoría general del Derecho Español del trabajo*. Ed. Espasa Galpe. S.A., Madrid, 1948.

<sup>16</sup> Cfr. *Memoria de la Primera Comisión del Reparto de utilidades*. Méx.. Pág. 743. Tomo III.

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, MARIO, OP. CIT.

elemento principal de la remuneración es el salario, el cual deberá pagarse en todo caso.”<sup>18</sup>

Baltasar Cavazos Flores afirma que “Es la prestación obligatoria o voluntaria que en adición al salario corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la empresa o no, de las utilidades finales que esta perciba.”<sup>19</sup>

Después de un estudio minucioso de varios conceptos elegimos los anteriores, ya que nos parecen los más adecuados para el estudio de utilidades.

Evidentemente lo que debemos entender después de éste estudio, es que, algunas de las definiciones enunciadas, nos permiten entender que la participación de la utilidades por parte del patrón surge como una remuneración del salario; de forma obligatoria. La empresa solo se obligara pagar la participación de utilidades, solo a repartir las ganancias de la misma empresa y jamas las perdidas.

## 1.5. VENTAS.

Proviene del vocablo latín vendita – vendere: vender que significa, acción y efecto de vender.

El diccionario de ciencias jurídicas nos dice que venta es el contrato por el cual se transfiere a dominio ajeno una cosa propia por el precio estipulado.

---

<sup>18</sup> GALANTE, JOSE. Participación del trabajador en la empresa, ganancias, producción y dirección. Publicación del instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina, cuaderno 3, pág. 205.

<sup>19</sup> CAVAZOS FLORES, BALTASAR, La Participación de Utilidades y el Derecho Fiscal, México, pág. 5.

## **1.6. CATALOGO.**

Proviene del latín catálogus, gr. Katálogos – cf. Kata y legein, memoria, inventario o lista de personas, cosas o sucesos puestos en orden.

## **1.7. EMPRESAS DE VENTAS POR CATALOGO.**

Se dieron los dos últimos conceptos, uno por ser la forma de trabajo en esta empresa, lo que nos atañe en nuestro estudio las ventas; y el catálogo por ser la herramienta de trabajo en esta rama de la industria.

Habiendo estudiado lo anterior, nos dispondremos a dar un concepto propio de empresa de ventas por catálogo.

Tomando en cuenta el concepto de empresa que analizamos en el capítulo correspondiente, tenemos los siguientes elementos:

- La empresa agrupa al trabajador y al patrón.
- Es una unidad económica de productos y servicios.
- Es la organización de factores para obtener una ganancia.
- Las ventas que son el medio de subsistencia de la empresa y el catálogo que es la herramienta del trabajador.

Tenemos entonces, que la empresa de ventas por catalogo “es la unidad económica que agrupa a los trabajadores y patrones, para obtener una ganancia por medio de un catálogo, en el se transfiere a dominio ajeno una cosa propia por el precio estipulado”.

## **CAPITULO DOS.**

### **ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN MEXICO.**

Para tener una comprensión más clara del tema, es preciso tener un conocimiento acerca de cómo surge en el derecho del trabajo, la participación de utilidades. Como es que tuvieron que luchar nuestros trabajadores a lo largo del tiempo para poder recibir esta prestación; y lograr que en nuestros días sea una obligación del patrón hacia con el trabajador y se haya reconocido en la ley.

#### **2.1. DE LA CONQUISTA A LA INDEPENDENCIA.**

Para escribir aunque sea brevemente sobre los antecedentes históricos relacionados con el reparto de utilidades, en nuestro país, es indispensable mirar retrospectivamente para afirmar que el anhelo de los trabajadores en este aspecto, no es una cosa nueva sino que se ha venido arrastrando a través de los siglos sin que el régimen capitalista imperante en el mundo haya permitido en su mayoría un cambio que pudiera soslayarse el establecimiento de la equidad, distribuyendo los beneficios obtenidos a través de la producción de quienes concurren a formarla con su esfuerzo.

El aspecto de reparto de utilidades de que se tiene conocimiento en forma precisa, quedo establecida en la industria minera, como lo demostraremos en las siguientes líneas.

Los conflictos de orden económico por los salarios mezquinos y el ritmo acelerado en la explotación de los metales preciosos, provocaron un tumulto amenazador invadiendo la capital de la provincia, con la finalidad de alcanzar la justicia que se les negaba sistemáticamente. No sabemos a ciencia cierta cuando se implanto el sistema "partido" de que gozaban los trabajadores mineros, el cual explicaremos a continuación "el partido no fue un sobresueldo por tiempo extra. Por lo general las altas autoridades de la Nueva España no eran partidarias del trabajo extra en las minas; en las diecinueve ordenanzas formuladas por Don Francisco Xavier de Gamboa, para regir en Pachuca y Real del Monte, se prohibía en absoluto dicho trabajo extra, al estatuir que le pueblo o tanda estaría cada doce horas, sin que el barretero o peón del antecedente, pudiera seguir no continuar en la inmediata aunque pretexto no haber acabado la tarea".<sup>20</sup> Existía el sobre – pago por tiempo o trabajo extra en proporción a la cantidad convenida por el trabajo ordinario, pero era cosa muy distinta del partido.

El Partido era 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 de las utilidades. "El conde Pedro Romero de Terreros, trato de suprimir el "partido", pero el tumulto suscitado en Pachuca, estallo la indignación popular en contra de Romero, quien se vio en peligro de muerte. Este conflicto tuvo constantes movimientos de rebeldía, y tal actitud de los trabajadores, provoco que en 1783 el rey de España dictara el 22 de mayo las "Ordenanzas de Aranjuez", cuya ley proponía que las minas eran de la Real Corona. De esta manera se estableció un aumento de salarios a los trabajadores y la supresión del partido."<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> HERRERA CARRILLO, PABLO, Revista minera y petrolera, volumen XVIII, junio y julio de 1956, núm. 222 y 223.

<sup>21</sup> ALVÍRES Friscione, Alfonso, La Participación de Utilidades, Edit. Porrúa. México 1976, p.248.

En el decreto Constitucional de Apatzingán, se estableció en el artículo 38 que: "Ningún de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública."

Antes de la revolución de Independencia en México la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que asegurará el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española. Cuando estalla la Revolución se noto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las esperanzas de un arreglo pacifico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución. El primer acto de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el 19 de octubre de 1810.

Don Miguel Hidalgo inició un movimiento de liberación de México, y sentó las bases para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la constitución. Su idea de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo: "12º Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal de pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto."

La época posindependiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia. No se conocía el derecho del Trabajo, los trabajadores continuaban en las mismas condiciones y además resistieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia. Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente tal.

Las fuerzas productivas reaparecen en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo en el terreno político. La Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación mexicana. En lo referente a la economía, dos planteamientos encontrados trataron de influir sobre el problema de la industria del país. La tesis de Lucas Alemán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado, y la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre en la iniciativa privada y en el interés individual. Sin embargo la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro que eran para el mismo periodo; las obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil.

## **2.2. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856 – 1857.**

En 1856, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, pero resulto una legislación menor que las Leyes de Indias, y de un carácter meramente civilista.

Tres son los factores que de modo principal determinan el curso de nuestra historia y de sus instituciones en la última centuria, "las pretensiones de dominio económico con repercusiones de injerencia gubernamental, de las potencias extranjeras; la aspiración de hegemonía eclesiástica sobre el estado y la ambición de las facciones castrenses."<sup>22</sup> Estas causas llevan al constitucionalismo mexicano, a sustentarse penosamente durante la primera mitad del siglo XIX.

---

<sup>22</sup> HERNANDEZ, OCTAVIO, URUCHURTU, ALFREDO CASTELLANOS.

Los constituyentes de 1856 tuvieron, por fuerza, que dejar al margen de su tarea la resolución de sus problemas socioeconómicos, un ejemplo notable era la situación del trabajador, de la ciudad y del campo; apenas vislumbraban la posibilidad de trasponer el régimen de encomienda, que en el matizado lenguaje de una nueva estructura política y económica se denominaba hacienda. Estas circunstancias en las que surge la Carta de 1857, justifican en ella las disposiciones normativas de un régimen agrario y de un derecho laboral.

El liberalismo europeo tiene acogida en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del estado deja por sí mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4° y 5° de esta constitución, que obedece a la misma tendencia, es decir, consignaron la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento."

No obstante esto, en los debates del Constituyente, los pensamientos de Ignacio L. Vallarta, y de Ponciano Arriaga e Ignacio Ramírez. El Nigromante, alcanza a plantear el problema de los trabajadores, que el momento que viven le impide resolver.

En la sesión del 7 de julio de 1856, al discutirse en lo general el proyecto de Constitución, cuya consideración se inicia el día 4 y se aprueba el 8 del mismo mes, Ramírez impugna dicho proyecto porque conserva "la servidumbre de los jornaleros, hace ver que la transformación de los elementos naturales en riqueza económica se logra gracias a la inventiva de un reducido número de sabios y a millones de jornaleros, de donde deduce que el verdadero problema social consiste en emancipar a los jornaleros de los capitalistas, para lo cual propone una solución, "convertir el capital en trabajo", lo que asegura al

obrero el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario.

Así es que, el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas, la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir el capital en trabajo. Esta operación exigía a la justicia, asegurar al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; los economistas completaran su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital de trabajo.<sup>23</sup>

El pensamiento de Ignacio Ramírez, es esencialmente revolucionario, traspone los límites que consuetudinariamente fija a la tarea de los congresos la concepción clásica de las constituciones. Dentro de esta idea precursora se localiza la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, vehículo para hacer efectiva la parte de la justicia social de la nación que debe corresponder a sus clases más numerosas. Pero solo quedo como una idea, o primer antecedente nacional de reparto de utilidades para los trabajadores, ya que no pudieron ser incorporadas al conjunto de disposiciones constitucionales.

El 1 de julio de 1906, la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, integrada por los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, Librado Rivera, Juan y José Sarabia, y Rosalío Bustamante, dio a conocer desde San Luis Missouri su manifiesto. En cuyo capítulo de capital y trabajo proponían: regular la jornada laboral de ocho horas con un salario mínimo; pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; suprimir las tiendas de raya; cubrir

---

<sup>23</sup> Cfr. ZARCO, F. Historia del Congreso Constituyente de 1856.

el salario con dinero en efectivo; prohibir el empleo a menores de catorce años, y obligar a los patrones a mejorar las condiciones higiénicas y de seguridad en sus empresas.

El periódico *Regeneración* fue el órgano oficial de la Junta mediante el cual se convocó a los trabajadores a organizarse y a luchar contra la dictadura.

Motivados por el llamado de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, un grupo de mineros de Cananea, Sonora, constituyeron, en septiembre de 1905, la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, que tenía como primer objetivo hacer valer sus derechos laborales.

### **2.3. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 – 1917.**

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por el derecho del obrero.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos para regular las cuestiones laborales. En la federación también se elaboran proyectos como el de Zubaran, de 1915; pero es hasta la constitución política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

A finales del año de 1914 apareció publicado en México un pequeño folleto del señor Antonio Sarabia, con el título de Problema agrario y emancipación del peón y proletarios mexicanos, en el cual se proponía, como

medio para aliviar las condiciones de vida de los trabajadores, promulgar una ley reglamentaria del artículo 5º de la Constitución de 1857. El señor Sarabia proponía:

1º Toda propiedad, negociación o empresa en que se invierta capital de un valor mayor de mil pesos y cuyo funcionamiento necesite trabajo permanente y regular, es decir, que deba emplear trabajo colectivo y de combinación con el capital para producir frutos, hará constar por escrito las condiciones generales de ese trabajo, salarios y horas de trabajo.

2º En los negocios o empresas a que se refiere el párrafo anterior, hágase constar o no por escrito, queda perfectamente establecido por la ley que la mitad, o sea el cincuenta por ciento de las utilidades que produzcan, permanecerán y se dividirán anualmente entre los empleados y trabajadores sea cual fuese su categoría, en proporción a sus sueldos o salarios o al número de días que hayan trabajado o prestado sus servicios.

3º El cincuenta por ciento 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 con ese depósito, habrá acción popular.

4º Los ayuntamientos, en todo el país, tendrán el derecho y 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 dichas cuestiones administrativamente y sin recurso alguno. El Gobierno será responsable pecuniariamente de los perjuicios que causen los ayuntamientos al decidir las cuestiones señaladas.<sup>24</sup>

Las ideas expuestas en estos cuatro breves artículos, constituyen antecedentes de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917, por cuanto se establece los sujetos al reparto de utilidades, las autoridades que

---

<sup>24</sup> SIVA HERZOG, JESUS. El agrarismo mexicano y la reforma agraria. Edit. Fondo de cultura económica, Méx.1959, p.223.

habrán de aplicar esas normas legales, y esto fue acogido por la fracción IX del citado artículo.

Para 1916 las condiciones del país que privaban en 1857, habían sufrido una modificación radical. La necesidad de acabar, mediante una reforma agraria constitucional, con el feudalismo del porfiriato, y la de rescatar al obrero de las condiciones en que se debatía, fueron los móviles reales de la Revolución Mexicana. En tales circunstancias los constituyentes de 1916 se vieron, no obstante sus diferentes matices ideológicos, evocados a legislar sobre esas dos materias.

Al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la legislación tropieza con un obstáculo formalista, los técnicos en elaboración de leyes consideraban incorrecto regular en los artículos 4º y 5º referente a la libertad de trabajo, abordó la Tribuna Don Fernando Lizardi, no estaba de acuerdo afirmaba, principalmente, que la frase "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo. La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario."<sup>25</sup>

Otro obstáculo serio fue el choque, entre la representación mayoritaria del Congreso, integrada por elementos de la constitución; y el otro grupo constituido por profesionales salidos del aula universitaria o de la alta burocracia, poseedores de experiencia y de conocimientos técnicos en el arte de legislar. Merced a este forcejeo entre dos grupos, la asamblea acaba pronunciando un proyecto de un capítulo especial para las cuestiones de trabajo, lo que se hizo con el nombre de "título sexto: del trabajo y de la previsión social", en la sesión del 13 de enero de 1917; y así nace el artículo

---

<sup>25</sup> Cfr. CARPIZO, JORGE: La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, 6ª edición. México, 1983, p. 95.

123, que se modifica el 23 de enero del mismo año, quedando de la siguiente manera:

“Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades en toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios, pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con el motivo de la cuantía del salario.”<sup>26</sup>

Es obligatorio hacer notar, que para aquellas fechas el Congreso Constituyente de Querétaro tocaba a su fin, que la sesión de clausura fue el 31 de enero de 1917, a solo siete días de haberse discutido el título sexto de la Constitución referente al trabajo y la previsión social. Se destacó esta vez las voces de los obreros las que, haciéndose eco de las de Ignacio Ramírez, en el Constituyente de 1856, pronunciaron durante los debates por vez primera la palabra reparto de utilidades. El diputado Gracidas no se limitó a pedir el reparto, sino que aun hizo su defensa frente a quienes criticaban el sistema, siguiendo las experiencias de Europa, y vemos también de sus palabras, cuando hace referencia a la vaguedad del artículo 5º de la Constitución de 1857, que Gracidas, seguramente sin saberlo, continuaba el pensamiento del constitucionalismo mexicano a favor del reparto de utilidades, exactamente donde lo había dejado trunco la voz visionaria de El Nigromante.

Lo dicho por Gracidas, lo retoma el licenciado José Natividad Macías, y se podría decir que reveló al Congreso, que el monto de la participación que el empresario otorga al trabajador, en parte es, el equivalente a la plusvalía, por lo que al instituir dicha participación, se derrumba sobre su propia base uno de los pilares más fuertes que sustentan al socialismo científico o comunismo.

---

<sup>26</sup> ALVIREZ FRISCIONE, ALFREDO, *op. cit.*, p. 257

## 2.4. PROYECTOS Y CONGRESOS ANTES DE LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE EL REPARTO DE UTILIDADES.

Como antecedente digno de mencionarse, por ser anterior a la Constitución de 1917, nos encontramos con el decreto número 30, publicado el 27 de octubre de 1916 por el Gobernador de Coahuila, Lic. Gustavo espinoza Míreles, cuyo capitulo sexto estatuye la repartición de utilidades a favor de los obreros.

"Las principales normas que consigna este decreto respecto de la participación, son las siguientes:

- a) Los obreros no participarán en las perdidas;
- b) La liquidación será anual;
- c) Los beneficios de un año no podrán ser objeto de compensación con las pérdidas de años anteriores.
- d) Los obreros no intervendrán en la empresa, pero podrán designar una persona que los represente en el examen de los libros de esta para la fijación de la utilidad repartible."<sup>27</sup>

Aunque este decreto no llegó a operar, se incorporó a la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila del 13 de octubre de 1920, y como vemos contiene normas que se han repetido en la legislación contemporánea.

El Constituyente de 1917 otorgó facultades para legislar en materia del trabajo, tanto al Congreso de la Unión, como a las legislaturas de los estados, en la órbita de sus respectivas jurisdicciones. Salvo disposiciones fragmentarias, el congreso de la unión nunca llego a expedir una Ley del

---

<sup>27</sup> Véase MORA HURTADO, SALVADOR, Glosa de los antecedentes legales nacionales., México 1963.

Trabajo para el Distrito y Territorios Federales,, sino hasta la promulgación de la Ley Federal Del Trabajo, tras la reforma Constitucional que federalizó esa materia.

Sin embargo "en Diciembre de 1919 la Comisión de Trabajo y Previsión Social presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de Ley de Trabajo para el Distrito Federal y Territorios Federales, el cual, repitiendo el texto de las fracciones VI y IX del artículo 123, consignaba el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades de las empresas y la forma de fijarlo, por conducto de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo."<sup>28</sup> El sistema de reparto que consignaba esta ley, consistía en la fijación de un porcentaje que oscilaba entre el 10% y el 30% sobre beneficios líquidos de la empresa, distribuibles en proporción a los salarios. El proyecto fue aprobado por la Cámara de Diputados, pero ni siquiera llegó a discutirse en la de Senadores.

Suerte semejante sucedió con un nuevo proyecto aprobado por la Cámara de Diputados, y que paso al senado, en donde sufrió ciertas modificaciones, sin haberse aprobado tampoco.

En el artículo 240 de este proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 se establece el derecho al reparto de utilidades como un complemento del salario.

Otros preceptos del proyecto fijaban como utilidad repartible, una suma equivalente al 10% de los salarios percibidos por los trabajadores. Como puede verse, esta norma desvirtuaba el sentido constitucional del reparto de utilidades para convertirlo en un sobresueldo. A mayor abundamiento, el pago se haría en timbres especiales emitidos por el Gobierno Federal.

---

<sup>28</sup> ALVIREZ, op. cit., p.260.

El proyecto de 1925 tendía a resolver la institución del reparto de utilidades con la del seguro Social, que entonces todavía no se creaba, sin configurar definitivamente ninguna de las dos. Este intento de confusión entre el reparto de utilidades y el Seguro Social, también se observa en el proyecto de Código federal del Trabajo conocida como el proyecto Portes Gil, presentado en 1929, cuyo artículo VII transitorio establecía que la participación de utilidades se destinaría, una parte a cubrir la aportación de los trabajadores del Seguro Social. El porcentaje, siguiendo las líneas del proyecto de 1925, se fijaba entre un 2% y un 5% sobre el monto del salario, cometiéndose el mismo error de convertir el beneficio de la participación de la empresa en sobresueldo.

El proyecto Portes Gil, tras de duras críticas, fue retirado del congreso. El artículo 242 del proyecto, establecía el derecho de los trabajadores, a nombrar una persona que investigará la administración de las empresas para los fines del reparto.

La participación de utilidades en el primer Congreso Mexicano del Derecho Industrial, en el se encuentran algunos antecedentes importantes respecto a la participación de utilidades.

Por ejemplo, la conferencia sustentada por el licenciado Primo Villa Michel, haciendo referencia a los antecedentes importantes respecto a la participación de utilidades, ubicándolos en la institución minera del "partido", por medio del cual, y según las ordenanzas, los trabajadores de Pachuca y Real del Monte tienen derecho al 50% del metal extraído en exceso de su tarea.

La conferencia del licenciado Emilio Potes Gil, por su parte, abogó por una reglamentación a las fracciones VI y IX del artículo 123, considerando que fijará como base para determinar la utilidad repartible, la manifestación que las empresas hacen a la Secretaria de Hacienda y Crédito público por concepto del impuesto especial sobre utilidades. Por último sugirió la formación de

comisiones mixtas de obreros y empresarios para verificar con exactitud las utilidades.

La participación de utilidades en el Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social de 1949, en donde diversas organizaciones obreras presentaron interesantes ponencias en este congreso respecto de repartición de utilidades. La dirección del Sindicato Industrial de trabajadores Mineros y Metalúrgicos, solicitó que dada la renuencia de los patrones para aceptar la investigación de sus utilidades se determinará como sistema transitorio el pago de un mes de salarios.

La Confederación Nacional de los Trabajadores, propuso un proyecto de ley reglamentaria de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional cuyas normas principales eran:

- a) Las empresas obligadas al reparto deberán participar a sus trabajadores el 50% de sus utilidades.
- b) La participación nunca sería menor al 20% del salario anual del trabajador.
- c) Deben formarse comisiones especiales de obreros, patrones y representantes del Gobierno para fijar las utilidades repartibles.
- d) Las utilidades fiscales deben considerarse auxiliares de las comisiones.

La Confederación de los Obreros y Campesinos de México también presentó un proyecto de ley reglamentaria, indicando que en ningún caso el porcentaje repartible sería inferior al 10% de las utilidades de la empresa, y considerando que en cada municipio se forman comisiones especiales para determinar la utilidad, el patrón debería pagar precisamente en efectivo.

La Confederación Nacional de Electricistas de la República Mexicana, pidió la reforma de las fracciones VI y IX del artículo 123 para que

subsistiendo el derecho de los trabajadores al reparto, se confiara la fijación del porcentaje a las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y de la Economía Nacional, oyendo la opinión de los gobernantes estatales. También solicitaron la reglamentación del precepto constitucional en la Ley Federal del Trabajo, de tal forma que el reparto de utilidades no afectara los derechos de la clase de los trabajadores.

Posteriormente al Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Previsión Social, se presentó en la Cámara de Diputados un proyecto del Código Sustantivo del Trabajo durante el año de 1951, en sus artículos 101 a 103, se reglamenta la participación de utilidades sobre las siguientes normas:

- a) Se estará a lo dispuesto en los contratos de trabajo.
- b) A falta de estipulación contractual la participación mínima será de 10% sobre las utilidades anuales del patrón.
- c) Que se tomará como base para fijar la utilidad gravable las manifestaciones que para fines fiscales hagan las empresas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Muy importantes, como se ve, son las ponencias presentadas en estos congresos desde 1934 hasta 1951. Revelan la inquietud de los trabajadores, de los políticos y de los parlamentarios, por hacer realidad el reparto de utilidades. Las que se orientan hacia la fijación de la utilidad por los medios fiscales han influido a la nueva legislación.

## **2.5. LA PARTICIPACION DE UTILIDADES EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA DE 1962.**

Con anterioridad a las reformas que sufrió el artículo 123 de la Constitución, "contenidas en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de noviembre de 1962 e independientemente de las

ponencias y peticiones hechas valer ante los congresos de Derecho de Trabajo de 1934 y 1949, se llevaron a cabo gestiones distintas tendientes a la reglamentación de las fracciones VI y IX del mencionado precepto constitucional.”<sup>29</sup>

Durante el ejercicio de la XLI Legislatura del Congreso de la Unión, la diputación obrera perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México presentó un proyecto al Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal y Código Administrativo.

El artículo 101 del primero de dichos ordenamientos establecía:

“La participación de utilidades a que tienen derecho los trabajadores será lo que establezcan sus contratos”.

El artículo 102 decía literalmente.

“A falta de estipulación contractual, la participación mínima en las utilidades que deben percibir los trabajadores será del diez por ciento sobre el monto de las utilidades anuales al patrón”.

En el citado proyecto se indicaba, además, que se tomaría como base para calcular el monto de las utilidades a favor de los trabajadores las manifestaciones anuales presentadas por los patrones y aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en lo relativo al pago de sus impuestos.

La Comisión de Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados invitó a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista sobre esta cuestión, y las diversas agrupaciones patronales que opinaron al respecto, sostuvieron que la participación, según se reglamentaba en el proyecto mencionado, no era más que un nuevo suplemento al salario para lograr la

---

<sup>29</sup> Cfr. RANGEL ENRIQUE, Los antecedentes inmediatos a la vigencia de la Participación de utilidades en la Legislación Mexicana.

armonía entre los factores de producción, que su aplicación gravitaría sobre los costos y originaría inflación; que se trataba de algo innecesario, ya que existiendo en nuestro país el derecho de revisión de los contratos colectivos del trabajo, al aumentarse periódicamente los salarios, iba implícita la posibilidad de utilidades repartibles, así como el consiguiente beneficio económico para el obrero. Por último se argumentó que existía el peligro de que los obreros intervinieran en la administración de los negocios, lesionándose con ello un derecho trascendental y exclusivo de la propiedad privada.

Las organizaciones obreras, en su mayoría, coincidieron en que el proyecto contenía disposiciones favorables para los trabajadores. Sin embargo la Confederación Revolucionaria de Obreros y campesinos, planteó las siguientes objeciones fundamentales, las cuales se transcriben:

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

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

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

Cuarta: Que la participación de utilidades, sin el amplio derecho de los trabajadores a intervenir en la administración para conocer a punto fijo su condición financiera, era ilusoria, ya que mediante un hábil juego de contabilidad podrían desvirtuarse las reales utilidades obtenidas”

Este proyecto de la diputación cetemista no llegó a ser aprobado. La Confederación Regional Obrera Mexicana, en su convención nacional, resolvió pedir al Presidente de la República y a las cámaras legislativas que se reglamentará el derecho de participar en las utilidades sobre la base de que las cantidades que el trabajador percibe por este concepto serían iguales a las que los patrones pagaran por concepto de cuotas del trabajador al Seguro Social. A partir de entonces, se produjeron debates públicos sobre el particular, y se presentaron ponencias distintas en congresos y convenciones.

## 2.6. REFORMAS CONSTITUCIONALES.

"El 26 de Diciembre de 1961, el licenciado Adolfo López Mateos, presidente de la República, dirigió a la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a diversas fracciones del artículo 123 de la Constitución General de la República, entre las que se encuentran la VI y IX, referente a los derechos de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas."<sup>30</sup>

En el considerando segundo del documento, el Presidente de la República, expresó que toda vez que el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas poseen caracteres propios, deben ser tratados en forma distinta, por lo que se proponía que la fracción VI del artículo 123 constitucional se ocupará exclusivamente de la primera institución y la fracción IX inciso "A" se refiriera al reparto de utilidades.

Los considerandos quinto y sexto explicaron la necesidad de que la reglamentación del derecho a la participación obedecería a determinados principios fundamentales y en ellos se hizo mención al hecho de que una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es la de tener derecho a

---

<sup>30</sup> Véase documento del trabajo num. 23 de la Confederación Patronal de la República Mexicana, sobre antecedentes legales nacionales sobre el reparto de utilidades, presentado en la primera Comisión Nacional del Reparto de Utilidades, México 1963.

participar en las utilidades de las empresas y que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minucioso de las condiciones generales de la economía nacional, tomándose en cuenta los distintos factores a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, según quedo reformada posteriormente con base en el artículo 123 de la Comisión. La fracción IX del precepto en comento, en los términos de la iniciativa presidencial, en seis incisos referentes a las normas conforme a las cuales deberá regularse el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades de las empresas, incisos que aluden, en lo general, a la integración de una comisión nacional para fijar el porcentaje de utilidades repartibles, a las funciones y obligaciones de dicha comisión, a la revisión del porcentaje fijado, a la excepción para determinar empresas de la obligación de repartir utilidades, a la base que deberá tomarse para determinar el monto de las utilidades de cada empresa. Esta fracción en sus diversos incisos hace referencia también a la reglamentación que se haría de las normas que en ella se enuncian. Con fecha 20 de noviembre de 1962 y previa la aprobación de las legislaturas de los estados, el Presidente de la República expidió el decreto que él envió al Congreso de la Unión, por el cual se declaraban, reformadas, entre otras fracciones del artículo 123 de nuestra Carta Magna, la VI y la IX.

## **2.7. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Satisfechos los requisitos constitucionales para que quedara reformado el artículo 123 de la Carta Federal, el Presidente de la República dirigió a la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de las modificaciones que había sufrido el precepto constitucional mencionado, a fin de reglamentar, entre otras cuestiones, el derecho a los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

Como se expuso en la propia iniciativa, con la reforma constitucional en cuestión, se hicieron realidad viejos anhelos en el proceso evolutivo de la justicia social mexicana manteniendo a México en su reconocido lugar preferente en el desarrollo del Derecho del Trabajo, pero en vano sería la nobleza en la intención de las reformas, y en vano el optimismo popular que produjeron si no pudieran aplicarse por falta de reglamentación necesaria a toda norma constitucional que por su carácter de fundamental, es estructural, no trae aparejada la manera de aplicarse.

Las ideas y principios fundamentales que se contienen en el proyecto de reformas a la Ley Federal Del Trabajo sometido por el licenciado 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 basarse 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 SHCP para el pago del impuesto sobre la renta a fin de que estén en posibilidad de formular ante dicha dependencia las observaciones que juzguen 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 las utilidades deberá efectuarse dentro de los setenta 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 SHCP, al revisar un a 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 estos en dos partes: la primera, se distribuirá por igual entre los trabajadores en función del tiempo en servicios prestados, independiente 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.
- 9) Se establecen distintos tipos de excepciones a fin de que determinadas empresas y patrones pueden que dar 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 limito al importe de un mes de salario como máximo.
- 12) Las madres trabajadoras durante los periodos prenatal y posnatal, y las víctimas de un riesgo de trabajo, durante el periodo 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.
- 14) Los trabajadores de la industria de la construcción tienen derecho a participar en las utilidades y serán citados, para recibir las cantidades que les corresponden, en términos de ley.
- 15) Los aprendices y trabajadores domésticos carecen de 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 de 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 si mismo, la facultad de intervenir en la dirección y administración de la empresa.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> ALVIREZ FRISCIONE, ALFONSO, op. cit. p. 258

Por lo que respecta a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de las Empresas, se propuso su reglamentación en los términos del título octavo, capítulo IX-3, artículos 428-I a 428-Y. Por último en el capítulo sexto transitorio, la iniciativa estableció que el reparto de utilidades se haría en el año de 1966 y que correspondería al ejercicio fiscal de 1965.

En el dictamen relativo a proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo sometieron a la consideración de la asamblea la mencionada iniciativa, en la cual acordaron que la participación de los trabajadores en las actividades de las empresas quedaban reglamentadas y serían partícipes de las ganancias que con su trabajo contribuyen a generar.

La redacción del artículo 110 – Q nos hace suponer que su fracción I dice que los directores administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades. Originalmente el artículo 100-P, en su fracción II, establecía que quedaban exceptuadas de la obligación de repartir las utilidades las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los primeros cinco primeros años, plazo que se redujo a cuatro años. También se reformó el artículo en que se fijan los requisitos que deben llenar los representantes de los trabajadores y de los patrones que forman parte de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades. Se hizo la propuesta por el diputado Gamboa, en el sentido de que la Comisión quedará instalada en el curso del mes de febrero, y que en lugar de que la participación se empezará a pagar en 1966, tomando en cuenta el ejercicio fiscal de 1965, se cubriera en 1964, en relación con el ejercicio fiscal de 1963.

Después de ser aprobado el dictamen por unanimidad, en lo general, no hubo discusión en lo particular, por lo que la Cámara de Senadores dispuso se pasará el proyecto al Ejecutivo de la Nación para los efectos constitucionales de su promulgación.

El Presidente de la República, licenciado Adolfo López Mateos, expidió el decreto respectivo el 29 de diciembre de 1962, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación dos días después, que dando reformada y adicionada la Ley Federal del Trabajo en los términos que se han señalado.

La Comisión que preparó las reformas constitucionales y legales de 1962 recibió el encargo de redactar un proyecto de ley que sustituyera a la de 1931, y así se llegó a la ley vigente. En otras cuestiones, la Comisión analizó los resultados obtenidos en este problema de la participación de utilidades y llegó a la conclusión de que era necesario modificar diversas disposiciones, a efecto de asegurar la realidad de los mandamientos constitucionales. La reforma constitucional de 1962 facultó al poder legislativo para exceptuar de la obligación de repartir utilidades a ciertas empresas. La experiencia probó que era conveniente efectuar algunos cambios. Las correcciones a la resolución de la CNU de 12 de diciembre de 1963, en la exposición de motivos de la ley de 1970, se encuentra un párrafo preciso, justificativo de la reforma cuya finalidad consistió en cerrar la puerta a nuevas violaciones a la constitución.

La modificación tiene por objeto evitar las dudas que han surgido en la interpretación de la frac. IX inciso b del apartado "A" del artículo 123 Constitucional: el nuevo precepto establece que la Comisión debe fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas, pero no autoriza que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado o se establezcan diferencias entre las empresas.

Se clausuro un segundo debate en este problema de la participación obrera en las utilidades, el porcentaje sería único, aplicable a todas las empresas, y no podrán autorizarse ni deducciones ni diferencias entre las negociaciones. La reforma quedó plasmada en el art. 586, frac. V "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."

Las tres últimas modificaciones introducidas por la nueva ley se relacionan con los empleados de confianza, con los procedimientos para la defensa de los derechos de los trabajadores ante al Secretaria de hacienda, y con la facultad que se otorgó a la Secretaría de trabajo para promover directamente la revisión de la resolución que dicte la Comisión nacional de las utilidades.

## **CAPITULO TERCERO.**

### **LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

#### **3.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.**

Con el neoliberalismo y el estigma del despido vuelven a perder presencia las modalidades principales de la directa participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa; su injerencia en la gestión de la misma y la participación de las utilidades. El sistema legal vigente en México contrasta con el adoptado por el ordenamiento mercantil, que muy cerca del concepto del contrato de sociedad, habilita la participación de utilidades a criterio de la empresa mediante el otorgamiento de una acción a favor de los trabajadores, de acuerdo con el régimen jurídico regulado dentro de los estatutos de la empresa.

La naturaleza de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa ha sido considerada desde diferentes ángulos que son:

- a) Como un contrato de sociedad.
- b) Un contrato de trabajo.
- c) Una convención sui generis
- d) Un elemento del salario y
- e) Como un derecho colectivo.

a) Esta nueva institución con la que se benefician los trabajadores tiene una estructura jurídica parecida al contrato de sociedad pero no lo es porque falta en ella el *affectio societatis*, requisito indispensable para que

pudiéramos hablar de un contrato en sociedad. Más bien como sostienen Planiol y Ripert, "tiene solo un carácter aleatorio sobre la ganancia del patrón, lo cual contrata con la fijeza y seguridad del salario, pero este breve aspecto aleatorio no modifica la naturaleza del contrato de trabajo, pues no transforma a los trabajadores en socios de los patrones, porque aquellos no tiene el poder de representación social, ni siquiera de asociados."<sup>32</sup>

Dentro de ordenamiento patrio, la participación de utilidades no corresponde a la naturaleza del contrato de sociedad, ya que como figura laboral parte de una relación jurídica de subordinación, con fines distintos para la empresa y los trabajadores, dentro de una situación de subordinado – autoridad, consistente en prestar el trabajo para otro y no para sí, es en el caso de que el patrón es el que tiene la propiedad y el control de la empresa, en comparación con el contrato de trabajo, del cual es sólo una de sus consecuencias, la participación de utilidades se puede explicar como una modalidad de retribución a los trabajadores en sus relaciones laborales.

b) Con una impronta diversa, otra tesis considera que si la participación de utilidades no tiene el carácter de un contrato de trabajo, tampoco llega a conjugar los elementos de un contrato de sociedad. Puede entonces afirmarse que tiene la naturaleza especial de una institución de transición del régimen ortodoxo del asalariado a una nueva forma de regulación jurídica - económica.

d) La entrega de las utilidades se hace cada año, tras el informe de beneficios en la empresa, y se hace sin tomar en consideración la cantidad o calidad del trabajo personal aportado por el trabajador, en lo cual también difiere del salario, que si guarda una concordancia con la calidad o cantidad obtenida por el servicio prestado. Estas utilidades no son acumulables al

---

<sup>32</sup> RIPERT, GEORGES, Tratado de Derecho Civil, La Ley, Buenos Aires, 1965.

salario, ni forman parte de él, es una institución ajena, y por tanto no deben tomarse en cuenta al integrarse el salario.

Otra doctrina importante considera que "si el salario se fija de acuerdo con los beneficios de la empresa y éstos constituyen un módulo de fijación, la participación en las ganancias no es tal participación y estamos, en consecuencia frente a un salario puro y simple. Más si en cambio se confiere la garantía de un salario mínimo convencional o legal, los beneficios operan como prima o incentivo."<sup>33</sup>

Si por el contrario, la retribución se extrae de las utilidades de la empresa, de manera que las mismas sufran merma con la parte que le corresponde a los trabajadores estará sin duda alguna frente a una auténtica participación. Pero cuando el salario es indeterminado y depende de las utilidades que la empresa obtenga, estamos entonces, ante un contrato societario o parciario, en el que los trabajadores son socios industriales y el empresario socio-capitalista o de organización; los frutos a quienes realmente pertenecen al complejo trabajadores - empresario; aquéllos siguen por tanto reteniendo su titularidad y la ajenidad desaparece, y con ella el contrato, no se da la transferencia de la obra ejecutada al patrimonio del patrono, como exigen las doctrinas científica y jurisprudencial, para que exista el contrato de trabajo.

e) El derecho a la participación implica el reconocimiento a la comunidad de trabajadores en el seno de cada empresa, derivándose de un derecho colectivo, por ello la ley concede acción al grupo laboral expresado en la coalición para exigir el cumplimiento del reparto, pero también ese derecho se expresa en lo individual, participar cada trabajador en el beneficio de la misma ley concede a la comunidad, pues cada uno de los integrantes de la comunidad participa del esfuerzo entre todos para hacer posible las utilidades.

---

<sup>33</sup> ALONSO OLEA, MANUEL, Introducción al derecho del trabajo, en revista del derecho privado, Madrid 1974, p. 251.

La naturaleza jurídica de la institución de participación de las utilidades, la ubica como un derecho colectivo, de ahí que la defensa corresponde ejercerla en acción colectiva a la comunidad. El reparto entre los trabajadores de la empresa es un derecho de naturaleza individual.

La retribución mediante comisiones, señala Alonso Olea "tiene una cierta semejanza con la participación en los beneficios, más mientras que con ésta se alude a los beneficios generales obtenidos por el empresario, las comisiones son participación en los negocios en que hubiese mediado el trabajador en concreto así remunerado."<sup>34</sup>

Vista su naturaleza y juego prioritario en el proceso económico propendiente a consolidar una auténtica conciencia del trabajo, pensamos que la participación de utilidades no debe excluirse del salario. Por lo mismo es válida la opinión que considera que dicha figura encuadra dentro de los complementos salariales y de manera específica dentro de los llamados complementos de vencimiento periódico mayores del mes. De esta manera, la participación de utilidades es salario, tanto si constituye una parte la totalidad de la retribución del trabajador.

La tesis de que cuando la integridad del salario esta formada por la participación en beneficios no existe contrato de trabajo, sino contrato de sociedad, no puede acogerse, como no puede acogerse la idea de que el trabajador retribuido exclusivamente mediante la participación de beneficios deja de ser tal trabajador para convertirse en un socio industrial, sometido a los riesgos y pérdidas de la explotación.

Esta posición olvida que la legislación positiva reconoce y regula expresamente la participación de utilidades y que el trabajador no es socio, pues ni devenga ganancias, ni tampoco participa en las pérdidas.

---

<sup>34</sup> ALONSO OLEA, MANUEL, op. cit. p.252.

Dentro del derecho mexicano, la participación de utilidades jamás puede constituir el sistema de pago total para el trabajador, y se reglamenta como una retribución adicional al salario. En esta virtud, ex lege nuestro sistema determina expresamente que la participación de utilidades no forma parte integrante de los elementos del salario.

El reparto de utilidades constituye un mosaico de diversidades, prueba que la institución no ha logrado consolidar una mecánica efectiva o convincente ante la clase trabajadora. Así solamente se convierte en una limitante más de la movilidad efectiva del salario, ya que cuando un trabajador solicita un aumento salarial, muchas veces el patrón argumenta que no esta en posibilidades debido al reparto de utilidades.

### **3.2. BASES DEL REPARTO DE UTILIDADES.**

El sistema se encuentra integrado de la siguiente manera, según nos hace referencia Alvérez:

- "La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, tiene a su cargo determinar el porcentaje sobre las utilidades que las empresas del país a sus trabajadores; para cumplir con esa función llevará a cabo aquellas investigaciones que la conduzcan a tener conocimiento de las condiciones generales 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 aquel porcentaje.
- 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. Si el estado percibe un impuesto sobre el monto de la utilidad de cada empresa, si el Estado inquiera el monto real, si el Estado puede variara el monto denunciado de acuerdo con las investigaciones que práctica, si cada empresario en particular puede atacar las resoluciones de la Secretaria de hacienda y si como resultado de lo anterior son coincidentes el interés del Estado y el interés de los trabajadores, la fórmula constitucional resulta equilibrada y justa. No sería debido que para el pago de impuesto se tomará como base el monto de una utilidad y que para la participación, se partiera de una base distinta. Si la participación esta llamada a crear un animo asociativo, sería contrario a este propósito, sujetar a controversia de las partes la determinación de la utilidad gravable. La procedencia de la medida salta a la vista, la requiere un ensayo de las proporciones de la participación que va a afectar a la población activa del país.

- 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; deberían facultarse determinadas medidas cautelares para impedir que el patrón, culpable o fraudulentamente, disminuya el monto de las utilidades o haga aparecer su disminución.
- El porcentaje que fija la Comisión Nacional puede revisarse por ella misma, a solicitud 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 experiencia que vaya acumulando a través de la operancia del sistema.
- Se instituye en las bases constitucionales, además, la posibilidad de exceptuar de la distribución de las utilidades a aquellas

empresas cuyas condiciones o circunstancias lo ameriten, bien porque su finalidad no sea lucrativa, bien porque siéndolo, deba establecerse para ellas un régimen temporal de liberación <sup>35</sup>

Para la elaboración del proyecto individual del reparto, se tomará en cuenta el monto de las utilidades por repartir, aumentando en su caso por las utilidades no cobradas en el ejercicio anterior, así como el número de trabajadores con derecho a percibir esa prestación. Para hacer equitativo el reparto, la ley ha establecido las siguientes bases de distribución: la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, de las cuales 50% se repartirá entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días trabajados durante el año. El otro 50% se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

Conforme al artículo primero de la tercera resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, corresponde a estas repartir 10% de la renta gravable, lo anterior hace imprescindible que los informes de las empresas al fisco sea veraces, porque de otra manera esconderían toda utilidad repartible y volverían negatoria tal derecho de los trabajadores. En previsión de ellos, la Secretaría de hacienda establece una auditoría permanente a las empresas, a fin de detectar informaciones dolorosas que encubran la realidad de lo repartible.

### **3.3. TRABAJADORES CON DERECHO AL REPARTO DE UTILIDADES.**

El derecho de participar en las utilidades, de acuerdo con la regla general establecía en los artículos 123-A, frac. IX de la Constitución y 117 de la Ley, se otorga a todos los trabajadores que prestan sus servicios subordinados en una empresa.

---

<sup>35</sup> ALVIREZ FRISCIONE, ALFONSO, op. cit. p. 331 y 332.

Conforme a la anterior regla todo trabajador que cubra el puesto de más bajo hasta más alto nivel, de planta o eventual, que preste sus servicios en una empresa tiene derecho de participar en las utilidades. No obstante la regla anterior, la legislación ordinaria ha estipulado, no sin una previa discusión y con flagrante anticonstitucionalidad, algunos casos de excepción.

Una primera excepción la establece en la frac. I del artículo 127 de la Ley, que excluye del derecho de participar en las utilidades a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.

El examen comparativo de la exposición de motivos de las reformas que establecieron esa excepción y la forma como quedó efectivamente reglamentada, nos revela un caso clásico de inadecuación entre lo que se propuso el legislador al reformar la ley y lo que realmente se logró.

De la lectura de exposición de motivos de 1962 a la Ley Federal del Trabajo, reformas que pasaron a ser la frac. I del artículo 127 de la Ley vigente, se desprende que el legislador con dichas reformas solo pretendía excluir del derecho de participar en las utilidades a "los directores, administradores y gerentes generales, que teniendo el carácter de trabajadores, percibían como parte de su retribución una participación en las utilidades con el fin de evitar que recibieran una doble percepción por ese concepto". No obstante esa intención, el legislador no logra su propósito, porque en la mencionada fracción I del art.127, excluye a todos los directores, administradores y gerentes generales, independientemente de que perciban o no como parte de su retribución una participación en las utilidades.

Lo incuestionable que si la Constitución estipula la regla general de que todos los trabajadores subordinados tienen derecho a participar en las utilidades, la excepción que hace la ley respecto a directores, administradores y gerentes generales resulta anticonstitucional.

Obviamente la disposición que comentamos, independientemente de su anticonstitucionalidad, solo exceptúa el derecho de participar de las utilidades a los gerentes generales más no a los especiales, como por ejemplo: gerentes de personal, de producción, de compras, etc.

Una segunda excepción a la regla general de que todos los trabajadores que prestan sus servicios subordinados en una empresa tienen el derecho de participar en las utilidades, la prescribe la frac. VII, del artículo 127 de la Ley, que establece: los trabajadores eventuales que hayan trabajado un período menor de sesenta días al año, no tienen derecho de participar en las utilidades.

Para el cómputo de los sesenta días de trabajo, como la Ley nos distingue, deben tomarse en consideración los trabajos tanto como en forma continua como discontinua durante el año.

La excepción que estamos comentando, carece de razón lógica porque los trabajadores eventuales también intervienen en la generación de las utilidades y es contraria, sin ningún fundamento jurídico, a la regla constitucional de que todos los trabajadores que prestan sus servicios subordinados en una empresa tienen derecho de participar en las utilidades.

Independientemente de su anticonstitucionalidad, queremos hacer notar que por tratarse de un caso de excepción que solo se refiere a los eventuales, es de aplicación restringida y, por lo tanto, los trabajadores de planta que trabajen menos de sesenta días en un año si tienen derecho a participar en las utilidades.

La tercera exclusión esta contenida en la frac. VI del artículo en mención, y se refiere a los trabajadores domésticos, por que en el hogar no

puede hablarse de utilidades, ya que ahí hay egresos pero no se dan ingresos. Se puede hablar de una cuarta exclusión, la cual no se encuentra regulada en dicho artículo, pero es necesario mencionar; los jubilados por cesantía tampoco pueden percibir reparto de utilidades ya que no se encuentran en servicio activo, esta sería la razón por la cual no generan utilidades a la empresa.

### **3.4. EMPRESAS OBLIGADAS A REPARTIR UTILIDADES.**

La obligación de repartir utilidades, interpretando a contrario sensu los artículos 123-A, frac. IX de la Constitución y 117 de la Ley, se impone a todos los empresarios, ya que reciben servicios de subordinación. La empresa no es un sujeto ni titular de derechos y obligaciones sino el sujeto y el titular de los mismos es el empresario. Con lo antes dicho resulta evidente que dichos preceptos se están refiriendo al empresario y no a la empresa, o lo que es lo mismo que el precepto constitucional impone la obligación de repartir las utilidades a los empresarios.

En el artículo 2º de la Resolución se dispone que: son sujetos obligados a repartir utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con la Ley Federal del trabajo, y en general, todos los causantes, personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio. De acuerdo a este precepto y al concepto de empresa que mencionamos en el capítulo primero, podemos concluir que todos los empresarios titulares del conjunto unitario de relaciones jurídicas personales comunitarias, generadas y unificadas por la prestación del trabajo subordinado aplicado a la producción o distribución de bienes o servicios para obtener utilidades, están obligados a participar con sus trabajadores.

Es evidente que quedan exceptuados a repartir utilidades, como lo dispone el artículo 127, fracción VI, los patrones de los domésticos porque no

tienen una empresa, ya que el hogar donde prestan sus servicios los domésticos, no producen utilidades.

La regla general de que todos los empresarios, que reciben servicios subordinados de trabajadores están obligados a repartir utilidades, sufre diversas excepciones, es conveniente analizar cada una de esas excepciones, que se encuentran en las seis fracciones del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

- a) En la fracción I se introdujo la excepción de la obligación de repartir utilidades a "las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento". Del análisis de los componentes de la excepción mencionada, se desprenden dos elementos; uno que sea empresa de nueva creación, dos que lapso de un año de excepción se inicia a partir de que empiece a funcionar la empresa. Los dos elementos mencionados no son laborales, ni mercantiles sino se refieren a situaciones fiscales.
- b) Otro caso de excepción lo encontramos en la fracción II del artículo citado, al disponer "quedan exceptuadas de repartir utilidades las empresas de nueva creación, dedicadas a al elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de su funcionamiento". Esta segunda excepción para interpretarla bien debemos desprenderla en tres elementos que la componen: 1º que sea una empresa de nueva creación; 2º que se dedique a la elaboración de un producto nuevo; y 3º que el paso de los años se inicia a partir de que empiece a funcionar la empresa. Para entender lo que es un producto nuevo, la segunda parte de la fracción II, prevé "determinar la novedad de un producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas"; un producto nuevo es el que no se produce en el país y no es sustituto de otros que ya se están produciendo.

- c) Un tercer caso de la excepción de la obligación de repartir utilidades, en la fracción III del artículo 126, que cita "las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración". Esta excepción reúne tres condiciones: 1ª que sea una empresa de nueva creación; 2ª que este dedicada a una industria extractiva, son las que se encuentran reguladas en el párrafo cuarto del art. 27 Constitucional, que se dedican a la explotación, uso o aprovechamiento de todos los minerales o sustancias minerales; y 3ª que se encuentre durante el período de exploración, donde haremos notar que las empresas dedicadas a la industria extractiva durante el período de exploración no obtienen utilidades.
- d) Las instituciones de asistencia privada, de acuerdo con lo dispuesto por la fracción IV del artículo en comento, están exceptuadas de tal obligación cuando reúnan las condiciones siguientes: 1. Deben estar constituidas por particulares con bienes de su propiedad como personas morales como asociaciones civiles; 2. Reconocidas por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada; 3. Que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, por ejemplo socorro, ayuda, beneficio, etc.; 4. No persigan fines de lucro, que su finalidad se dirija principalmente a las clases necesitadas del país; 5. No designen individualmente a los beneficiarios. Las excepciones mencionadas en las fracciones I a la IV "por mas que puedan ser justas, en realidad contravienen la disposición constitucional"<sup>36</sup>
- e) El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones publicas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; de acuerdo a la fracción V del artículo 126, quedan exentos del reparto de utilidades.

---

<sup>36</sup> DE BUEN, NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México 1979, p. 238.

- f) También quedan exceptuadas de repartir utilidades "las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (hoy Secretaría del Patrimonio y Fomento Industrial)". El capital mínimo de las empresas exceptuadas de repartir utilidades será conforme a los puntos siguientes: primero las personas físicas cuyo capital no genere un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta, superior a \$120,000.00; segundo las personas morales cuyo capital sea inferior a \$25, 000.00 y cuyos ingresos anuales declarados al Impuesto sobre la renta no exceda a \$125,000.00.
- g) No obstante que el artículo 126, de la Ley Federal del Trabajo, ni ninguno de sus preceptos, exceptúa al INFONAVIT de repartir utilidades, en su propia ley constitutiva, art. 63 se prescribe que "los remanentes que obtenga el instituto en sus operaciones, no estarán sujetas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- h) Quedan exentas de repartir utilidades las empresas públicas constituidas como organismos descentralizados, cuyas relaciones de trabajo se rijan por el apartado B, del artículo 123 Constitucional.
- i) La industria familiar, los talleres en los que exclusivamente trabajen los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos, esta exceptuada conforme a lo dispuesto por el artículo 352, no le son aplicables las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

No es necesario una declaración oficial de la exención de la obligación de repartir utilidades, es suficiente con quedar comprendido en cualquiera de las hipótesis descritas.

### 3.5. MONTO DEL REPARTO DE UTILIDADES.

Dentro del derecho mexicano, la participación de utilidades se reconoció con miras a establecer el salario suficiente y la justa remuneración sin precipitar la ruina de las empresas de manera que se alcance el equilibrio entre los factores de la producción, con el espíritu de solidaridad entre los trabajadores y la empresa se habrá de instrumentar un esfuerzo conjunto para promover la utilidad, abatir los costos, procurar e ahorro de tiempo y recursos, mejorar los métodos de trabajo utilizados y elevar la producción.

En el curso de las sesiones de 1962, en la Secretaría del Trabajo, los representantes de los empresarios sostuvieron que el párrafo transcrito constituía una garantía para el capital, por lo cual antes de determinar el porcentaje obrero, debía aplicarse la utilidad a cubrir un interés razonable al capital invertido y a formar una reserva para fomentar el desarrollo industrial del país y la necesaria reinversión de capitales, garantías que debían consignarse en la reglamentación que se proyectaba. Se vieron apoyados en sus puntos de vista por algunos escritos que con el propósito de criticar la reforma defendieron aquella tesis.

Con objeto de determinar cual es la cantidad de utilidades que corresponde a cada trabajador en lo particular, la ley prevé, art. 125, la integración de una Comisión mixta de participación de utilidades. Esta Comisión, formada con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, a fin de cuantificar sus utilidades y relacionar el número de trabajadores a su servicio.

El procedimiento dio principio con la publicación de un llamado a los patrones y a los trabajadores, por parte del presidente de la Comisión, para que presenten los estudios y observaciones que deseen al efecto abrirá un periodo de ocho meses para que su Secretaría técnica realice los estudios necesarios,

que el Consejo de la propia Comisión le indique. Transcurrido dicho término o concluidas las investigaciones, se fijará un mes de plazo para que la Comisión emita la resolución que determine el porcentaje de utilidades que deberán repartirse.

La idea de un porcentaje único aplicable a todas las empresas en beneficio de todos los trabajadores; el inciso a de la frac. IX del artículo 123 previene que "la Comisión fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores"; y el artículo 100-G de la ley vieja decía que "los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión nacional". Los dos preceptos hablan del porcentaje de utilidades, lo que conduce a la idea de un porcentaje único aplicable en todas las empresas.

El significado de los elementos que debe considerar la Comisión Nacional para la determinación del porcentaje obrero en las utilidades, el párrafo segundo inciso b de la frac. IX del artículo 123 expresa que "la Comisión 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 reinversión de capitales." (art. 118, LFT) Otra limitación jurídica de la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades, es la necesidad de fundar y motivar debidamente su resolución. Cabe señalar que si la resolución en análisis no admite recurso, la misma es impugnabile por la vía de amparo.

Cubierto el procedimiento, la Comisión Nacional fijó originalmente un porcentaje repartible del siete por ciento, que con el correr del tiempo se elevó al diez por ciento. Una vez precisado el porcentaje repartible por la Comisión constituye la participación que corresponde a los trabajadores en las utilidades de las empresas, el legislador dispone que se considera utilidad dentro de cada

negocio, la renta gravable declarada de acuerdo con las normas respectivas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Al efecto es importante el pronunciamiento de la jurisprudencia en el sentido de que las juntas carecen de elementos para condenar al patrón a repartir utilidades, cuando no se ha definido un derecho específico o determinada cantidad, después de haberse agotado el procedimiento que fija la ley.

Para efectos didácticos, diferenciamos el procedimiento para fijar el porcentaje repartible de las utilidades, de aquel que debe seguirse para entregarle a los trabajadores. En el caso de revisión por parte de los mismos y el procedimiento a seguir ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Después de la presentación de su declaración ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que deberá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes al cierre de su ejercicio fiscal correspondiente, el patrón entregará su declaración a sus trabajadores dentro de los diez días siguientes (art.121, frac. I, LFT). "La empresa que cuente con uno o varios establecimientos, formulará una declaración ante la Secretaría de hacienda y Crédito Público para darle a conocer su utilidad gravable."<sup>37</sup>

Los trabajadores tienen derecho, durante un termino de treinta días, para examinar los anexos respectivos de la empresa, mismos que podrán ser consultados dentro de la misma o en la Secretaría de hacienda (art. 121, frac. I LFT). "Si el patrón no entrega a los trabajadores copia de su declaración anual, ni pone a disposición los anexos correspondientes, no les corre él termino de 30 días para formular objeciones."<sup>38</sup>

Terminando dicho plazo, los trabajadores contarán con treinta días más para que presenten objeciones. Como expresión del respeto a la intimidad

<sup>37</sup> CLIMENT BELTRÁN JUAN B., ley Federal del Trabajo, Edit. Esfinge, México 1996, p. 175.

<sup>38</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1996, p. 75

de los manejos financieros y el secreto profesional, se prohíbe a los trabajadores informar a terceras personas los datos contenidos en la declaración fiscal o en sus anexos. (art.121, frac. I LFT)

El legislador precisará que el derecho de formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones en cuestión, corresponde al sindicato titular del contrato colectivo o a la mayoría de los trabajadores de la empresa, lo que produce inevitablemente la situación censurable de que el trabajador individualmente no puede pronunciarse, ni manifestar su inconformidad con el reparto. Más sucede con frecuencia, sobre todo donde existen sindicatos espurios e incondicionales de la empresa, que la cantidad que se reparte lesiona directamente el interés de cada trabajador. (art. 121, frac II, LFT)

El dictamen emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público será irrecurrible, si bien los trabajadores tienen el derecho de impugnar mediante la vía de amparo. (art.121, frac. III, LFT)

Nuestro ordenamiento laboral dispone que dentro de los treinta días siguientes a la resolución de la SHCP, el patrón le dará cumplimiento, al margen de que la impugne. De esta suerte, si varía con su impugnación el sentido de la resolución, los pagos realizados en exceso podrán deducirse de las utilidades que correspondan a los trabajadores en el siguiente ejercicio. (Art. 121, frac. IV, LFT). "El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se acumulará a la utilidad repartible del año siguiente, es esto debiera agregarse por lo menos el interés bancario vigente que genere ese capital."<sup>39</sup>

Para el cálculo de las utilidades, el legislador entiende sólo la cantidad que percibe el trabajador el efectivo por cuota diaria, excluyendo

---

<sup>39</sup> RAMOS EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA ANA ROSA, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México 1986, p. 90-

injustamente las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones que integran al salario, las sumas que el trabajador reciba por concepto de trabajo extraordinario. Para efecto de fijar después el reparto a los trabajadores, se integrará una comisión formada por representantes del patrón y de los trabajadores. Formada la comisión, el patrón entregará las listas de raya y las de asistencia de su personal, así como todos los documentos con que cuente sobre de los trabajadores y sus salarios devengados en el año. (art.125, frac. I, LFT)

Una vez realizado el balance, la comisión dictará y hará publica, en la empresa, su resolución correspondiente por el inspector del trabajo, si la misma no se pusiera de acuerdo. (art.125, frac. II, LFT) Debe hacerse hincapié en que la comisión publicará el proyecto sobre la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa, mismo que habrá de fijarse en un sitio visible para todos. (art.125, frac. I, LFT)

Acto seguido, se abre un plazo de quince días para que los trabajadores presenten las observaciones que consideren pertinentes. Cerrado este plazo, la comisión mixta contará con un término de quince días para que emita su resolución sobre el reparto. (art.125, fracs. III y IV, LFT) Como conclusión a este procedimiento, el patrón pagará las utilidades repartibles dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en la que deban su impuesto anual. (art.122, LFT)

En el caso de que la SHCP, aumentará posteriormente el monto de la utilidad gravable, el reparto adicional deberá realizarse a la fecha en lo cual notifique su resolución. (Art. 127, frac. VI, LFT) La jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido de que cuando:

La SHCP aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta y el patrón

impugna la resolución, es procedente la suspensión por así desprenderse del propio precepto en referencia, debiendo desde luego garantizarse el interés de los trabajadores para que la medida surta sus efectos.

Por disposición expresa del patrón no podrá realizar compensaciones de los años de pérdida con aquellos de ganancia. (art.128, LFT)

Determinando el porcentaje de utilidades que habrá de repartirse en cada empresa, el monto se dividirá en dos tantos un 50% que se dividirá que se distribuirá por igual entre todos los trabajadores, según los días trabajados.

El concepto de días trabajados, comprende naturalmente el de los feriados, las vacaciones y los descansos con que cuenten los trabajadores.

Un sector de la doctrina apunta que la utilidad repartible se distribuirá entre los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o los prestaron por 60 días, o más, en el ejercicio de que se trate, incluyendo a los que laboren en los establecimientos de la misma. Otro cincuenta por ciento, que se habrá de distribuir de acuerdo con la categoría de los trabajadores.

A través de este sistema se pretende realizar la justicia distributiva, premiando la capacidad productiva de los trabajadores, de manera que se pague un poco mejor la especialización. (art.123, LFT)

En este sentido se ha afirmado que el legislador combina para el reparto, dos sistemas:

1. El principio de igualdad entre todos los trabajadores, que se ajusta al ideal aristotélico, y
2. El principio de igualdad distributiva de los bienes ponderando los méritos de las personas.

Dentro del procedimiento del reparto, el legislador dispuso que la participación de utilidades no deberá computarse como parte del salario. (art.129, LFT) Las cantidades a favor de los trabajadores por concepto de participación de utilidades no prescriben en beneficio de la empresa, de manera que se acumularan al monto de utilidades que se deban repartir para el año siguiente. (art.130, LFT)

Ante la apertura comercial, liberar a la empresa de esta carga como fórmula para que invierta representa el coadyuvar al desgaste de la dignidad humana en aras de la añeja moral utilitaria. Significa abandonar la redención del trabajo a las leyes del consumo productivo, la crisis axiológica y al juego letal y oportunista de las fuerzas económicas.

### **3.6. COMISION MIXTA PARA EL REPARTO DE UTILIDADES**

La naturaleza comunitaria de la relación de trabajo se manifiesta y se corrobora con los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que deben constituirse y operar en las empresas. La integración y funcionamiento de las comisiones mixtas solo se explica concibiendo a la empresa laboral, como nosotros la hemos concebido, como un todo unitario de relaciones de trabajo. Las comisiones mixtas deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, debe integrarse, cada ocasión en que se vaya a efectuar un reparto.

La Comisión Nacional de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresa, es una de las autoridades de trabajo, a la que compete aplicar las normas jurídicas, básicamente para determinar el porcentaje en el que deberán participar los trabajadores en el seno de las empresas y que funciona:

- a) Con un Presidente, nombrado por el Presidente de la República.
- b) Un Consejo de representantes integrado con el propio Presidente de la Comisión y dos asesores, con voz y sin voto, designados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, quien lo prescindirá y con representantes de los trabajadores sindicalizados y de patronos, propietarios y suplentes, que resulten designados por los sectores y de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- c) Con una Dirección Técnica, cuyo titular será nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión social, y asesores técnicos nombrados por la misma secretaría y un número igual de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y patronos.

Las funciones de esta Comisión mixta de acuerdo con los artículos 125 y 127, fracción V, consisten en lo siguiente:

- a) Formular el proyecto de la parte de utilidades que le corresponde a cada trabajador.
- b) Fijar el citado proyecto en lugar visible del establecimiento.
- c) Resolver, dentro de un término de quince días, las objeciones que en relación con el proyecto planteen los trabajadores.
- d) Adoptar las medidas convenientes para citar a cobrar su participación a los trabajadores de la industria de la construcción.

Compete al consejo de representantes, fundamentalmente determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores de las utilidades de las empresas. Esa determinación se hará constar en la resolución correspondiente y aprobada por mayoría o por unanimidad. (art.581, LFT) La resolución aludida debe estar apoyada en el o los dictámenes que

emita la Dirección Técnica expedidos con base en estudios exhaustivos de carácter económico, resultantes de informes, estudios y sugerencias, recabados, realizados y recibidos, de instituciones oficiales y privadas. (art.584, LFT)

La solicitud de revisión del porcentaje, podrá realizarse por convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o a petición formulada de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o patrones, que representen el cincuenta y uno por ciento por lo menos de cada sector, según el caso y fundada en causas y motivos económicos suficientes, verificando tal requerimiento de mayoría la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien dentro de los 90 días verificará el requisito de mayoría, acto seguido dentro de los 30 días siguientes convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes, por conducto de la Dirección General de Registro de Asociaciones Profesionales.

El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se disolverá. Transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido resuelta favorablemente o no dicha solicitud, podrá procederse a presentar nueva solicitud por los sectores, bien por los patronos o por los trabajadores sindicalizados. (arts.587, 588y 589, LFT) Es criticable la facultad que se le confiere a la Comisión para desechar la solicitud de revisión de los trabajadores o de los patronos si estima que son endebles o insolubles los juicios que se argumentan.

## CAPITULO CUARTO

### LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS DE VENTAS POR CATALOGO.

#### 4.1. LA JUSTICIA Y LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

Sin duda alguna no existe en el derecho tema más apasionante como aquel que se refiere al problema de la justicia. Han corrido los siglos y aún los filósofos y juristas no han captado en toda su plenitud la esencia de este concepto, y menos aún se ha podido llevar a la práctica, en un plan uniforme y permanente, la solución que en torno a este problema se ha logrado.

A la justicia para su estudio, se le clasifica en general y en particular; esta última a su vez se divide en distributiva y conmutativa, de cada una de estas especies de justicia, que son generalmente aceptadas, algunos tratadistas no aceptan otra especie de justicia, a la que haremos mención la justicia social.

"Para aquellos que opinan que la justicia social debe considerarse como una cuarta especie, la clasificación correcta sería, justicia general y particular, esta última subdividiéndose en distributiva, conmutativa y justicia social."<sup>40</sup> La justicia social sería aquella que tenga como fin principal, dotar a los desposeídos de medios adecuados de trabajo para lograr la satisfacción de todas sus necesidades. Esto significa que la justicia social es fundamentalmente proteccionista de los pobres.

---

<sup>40</sup> ALVIREZ FRISCIONE, ALFONSO, op. cit. p 171.

Dentro de la justicia social encontramos como sujeto activo a la clase indigente; como sujeto pasivo a los poseedores de los medios de trabajo; el objeto material lo constituyen los bienes superfluos de los poseedores y que pueden transformarse en medios de trabajo para los desposeídos; y el objeto formal, el derecho de estos últimos de exigir de los primeros estos medios de trabajo.

El problema de la justicia y la participación de utilidades siempre se encuentra vinculado, aunque la historia nos muestra momentos en que ha estado profundamente alejado de ella. Pero se relaciona íntimamente porque mediante aquella, se cree remunerar más justamente al trabajador por los servicios que presta al empresario. Podría afirmarse que por el esfuerzo desarrollado el trabajador tiene el beneficio de participar en las utilidades de la empresa, y se le atribuye con el salario que de antemano se le ha fijado, pero el salario mínimo del que habla la doctrina y el artículo 123 constitucional, no es el que se debe fijar, sino un salario justo, aquel que en un plazo ideal de realizar la justicia corresponde al trabajador. Estas y otras reflexiones surgen cuando se trata de estudiar la participación en los beneficios relacionándolos con la justicia y con la ley hoy tan mencionada como la justicia social.

La justicia propiamente dicha es una virtud que da a cada cual su derecho (lo que es debido). La participación de utilidades puede ser entendida como un requerimiento de justicia social, es decir, como una exigencia aplicada al mundo de las relaciones económicas. Dichas relaciones económicas no pueden ser única, estricta y exclusivamente económicas, porque siempre serán en todo caso, y fundamentalmente relaciones humanas, es decir, relaciones entre seres humanos, o lo que es lo mismo, relaciones entre personas individuales con dignidad ética. Seguramente, como se ha expuesto en efecto la participación en los beneficios responde en alguna medida a una directriz de justicia social en materia económica, hasta el punto que cabe conectar esa institución nada menos que con la dignidad de la persona humana, y además

relacionarla específicamente con los requerimiento de la justicia distributiva. Desde este punto de vista, la institución de la participación en las utilidades sería una institución de derecho del trabajo, la especificación en normas de derecho positivo, en la rama laboral de este, de unas pautas suplementarias de justicia aplicables a las sociedades de nuestro tiempo, sobre todo en el mundo civilizado occidental. Sucede que el sentido, las razones, las perspectivas, y sobre todo las finalidades y los horizontes de esta institución no residen principalmente en el área puramente jurídica, pues por el contrario, se proyectan en zonas distintas al derecho.

El desarrollo del reparto de utilidades en nuestro medio está en manos de los sectores interesados y de los resultados concretos de la nueva medida. La revisión del porcentaje de participación, prevista por la ley, depende de la cantidad repartida a los obreros de acuerdo con las formulas aprobadas y del estado de desenvolvimiento de la economía de país en constante aumento. El progreso permitirá entregar una suma creciente de las utilidades a los trabajadores. Esta medida llevada a cabo por nuestra generación, será un instrumento más de redistribución de la riqueza, que nos permita gozar a todos los mexicanos de un mejor nivel de vida, en pleno disfrute de nuestros vastos recursos.

#### **4.2. JUSTIFICACIÓN DEL REPARTO DE UTILIDADES.**

El derecho del trabajo es fruto de las conquistas logradas por los trabajadores, derecho que elevó a la clase trabajadora a la dignidad de la persona humana, reconocimiento que se hizo después de varios años de lucha contra el capital y que logro que el trabajo se situara al lado del capital, teniendo sus mismos derechos. En un principio el trabajador no tiene ningún derecho ya que era considerado como una cosa, el único titular de derechos es el capital que puede disponer a su arbitrio del trabajo, sin que existan limitaciones que le

importen. El trabajador únicamente tiene el derecho al salario como recompensa de su trabajo.

Después de varios años de lucha el trabajador logró tener derecho en la empresa, derecho que hizo posible que le trabajador por medio de la huelga, asociación profesional y contrato colectivo de trabajo, pudiera elevar al trabajo a la categoría de idéntico rango y valor que el capital. De este modo la empresa deja de ser una monarquía absoluta para convertirse en una comunidad constitucional. La previsión social prueba en segundo termino, la modificación obrada en la empresa; "el trabajador tiene derecho a que la empresa asegure su futuro, lo que quiere decir que adquiere un derecho de la empresa, en la empresa del mundo capitalista y liberal"<sup>41</sup>, el trabajador tenía un solo derecho, la percepción del salario y era en contra del empresario; el derecho del trabajo ha impuesto a la empresa la obligación de asegurar al trabajador, a lo largo de su vida, un a existencia decorosa; este principio encuentra su mejor realización en el seguro social, cuyo sostenimiento, en su mayor proporción, es a cargo de las empresas. Finalmente, el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y la idea de la propiedad sobre el empleo, que principia a abrirse paso, es la comprobación mejor de que los trabajadores han adquirido un derecho en o sobre la empresa.

El derecho del trabajo como todo derecho social no está estático, sino dinámico y sujeto a transformaciones y perfeccionamientos constantes, no se confirma con las conquistas logradas sino que quiere más justicia par la clase trabajadora, haciendo nacer así la participación obrera de las utilidades. Estamos aún lejos de alcanzar el ideal de justicia que sitúe al trabajador como persona humana, ya que desgraciadamente la vida diaria nos muestra la insuficiencia del salario. Dentro del régimen del salario encontramos varias limitaciones e inconvenientes, no queriendo decir que con esto que el salario por si solo no sea justo, pero todo derecho tiende a superarse y alcanzar una

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., T.I, p. 688.

meta, por lo que se ha creado la participación obrera en las utilidades que como complemento del salario tiende perfeccionar la remuneración otorgada a la clase trabajadora.

En el régimen del salario encontramos limitaciones y varios inconvenientes, entre ellos encontramos que el salario por su carácter de sistema mecánico de remuneración se desatiende de la dignidad personal del trabajador en una situación de dignidad como cooperador en la obra de la empresa.

Por otra parte la participación obrera en las utilidades hace posible la mejor aplicación de la idea de justicia. El capital y el trabajo son los principales elementos para la producción sin los cuales ésta no existiría. Estando en el mismo rango deben obtener los mismos derechos y beneficios, una vez que el trabajo ha recibido lo que le corresponde es decir, un salario, y el capital haya obtenido lo que le corresponde para su mantenimiento y sus intereses; lo que sobra debe repartirse equitativamente entre ambos, puesto que no es justo que únicamente uno de ellos sea el que se beneficie, ya que, tanto uno como el otro es indispensable para la producción.

La participación obrera en las utilidades está deviniendo la razón más alta de la transformación de la empresa; es la aplicación y una comprensión mejor de la idea de la justicia social, que esta reclamando su ejecución y que hace apenas unos años aparecía como imposible o inconveniente. El trabajo y el capital son elementos sin los cuales la producción es imposible y, en consecuencia, debe tener idénticos derechos y oportunidades, de tal manera, que los resultados que se obtengan de su actividad combinada deben corresponder por igual. Estos resultados se destinarán primeramente, a satisfacer las necesidades de los elementos de la producción, el trabajo debe percibir un salario que le asegure, en el presente y en el futuro, una existencia decorosa, el capital obtendrá las reservas adecuadas para su reparación y

substitución y un interés razonable, sin el cual, se escondería o perdería aliciente para su inversión.

Los propios resultados de esa actividad combinados por los elementos de la producción, satisfechas las perspectivas necesidades, deben repartirse, no encontramos razón alguna económica, social, moral o jurídica que justifique que los resultados de la actividad combinada de los elementos de la producción deban corresponder a uno solo; no nos parece argumento la tesis de que el salario es la parte que corresponde al trabajo en los resultados de la producción, porque el salario es el mantenimiento del elemento trabajo, como las reservas de la amortización y el interés razonable son el mantenimiento del capital. La esencia de la justicia no es dar a uno de los elementos lo necesario para subsistir y entregar el saldo al otro de los elementos, sino tratarlos como iguales, esto es, mantener la vida de los dos decorosamente y una vez realizado esto, que es un imperativo vital, es cuando nace la idea de igualdad del trato, esto es, reparto equitativo del excedente, que es, precisamente, el resultado de la actividad combinada.

La diferencia entre las diversas civilizaciones, a través de la historia ha dependido de dos factores "del trabajo humano y de los instrumentos materiales dedicados a la producción económica. Cierta tipo de fuerzas productivas crean la forma en que se distribuye el producto, pero esa forma en que se distribuye el producto reacciona sobre las fuerzas productivas para acelerarlas, modificarlas, transórmalas y hacerlas más eficaces aún. Estas leyes generales del desarrollo histórico son las que explican que cuando no hay correlación entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción ocurre un grave conflicto en el seno de la sociedad; de la misma manera que, cuando hay correspondencia, el desarrollo histórico se realiza sin obstáculos, sin crisis políticas, sin convulsiones sociales."<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> VÉASE LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE, La Participación de Utilidades de las Empresas y los intereses de la clase obrera, Conferencia, Facultad de Derecho, julio 1963.

La clase obrera, durante muchos años, no supo cual era el mecanismo, cual era la estructura y cuales las leyes del desarrollo del capitalismo hasta que, descubiertas no por la clase obrera sino por los investigadores, los filósofos, los comunistas, los estadistas, los políticos, que la tendencia del capitalismo moderno a través de sus diversos instrumentos, ha consistido en llevar a la cabeza, a la conciencia de la clase trabajadora, para desarmarla desde el punto de vista histórico ideológico, y por lo tanto, desde el punto de vista de la acción concreta, las siguientes ideas principales: el capitalismo explotador del pasado ya no existe, ha sido renovado. Todo centro de producción debe considerarse, en la actualidad, como una sociedad entre patrones y trabajadores. La diferencia que existe es solo una cuestión de división del trabajo; los empresarios aportan los instrumentos de producción, el dinero, las máquinas, la técnica y su dirección personal; y los trabajadores producen. Entre más armonía haya entre los obreros y los empresarios, más importante será la producción y los trabajadores lograran los mayores beneficios. Otra idea más, el capitalismo antiguo ha sido reemplazado por un capitalismo de tipo nuevo: el capitalismo popular. Este capitalismo popular consiste en que los empresarios, los propietarios, los dueños de una negociación ya no forman grupos cerrados. Ahora se venden acciones a todos los trabajadores, y de esta manera, los convierten en copropietarios del negocio, participan de las ganancias de las empresas. A este respecto algunos teóricos o interpretes mexicanos de las formas o modalidades del capitalismo popular se atreven a decir, que hay un socialismo capitalista.

Para que la empresa pueda dar satisfacción, a los elementos humanos que en ella concurren, al empresario a los trabajadores y a los accionistas, para que se obtenga la paz social mediante la realización de la justicia, es necesario incorporar a los trabajadores a la empresa, para que esta deje de ser un conjunto de bienes empleados para el fin productivo y se convierta realmente en una comunidad de hombres que colaboren en una

misma tarea, para su bien común y para la sociedad en que trabajan. Todo ello dentro del más absoluto respeto a la libertad y a la dignidad de los trabajadores.

Tal incorporación debe lograrse a base de que los obreros participen realmente en los beneficios de la empresa, y además, mediante la creación de sistemas, que sin perjuicio de derecho del patrón para dirigir y administrar, permitan a los trabajadores tener conocimiento exacto de la situación del negocio y participen activamente en todas las obras sociales de la empresa, y en su caso, en las medidas trascendentales para la vida de la misma.

La participación tiene únicamente dos caminos: o fracasa porque los obstáculos prácticos de aplicación son superiores a la idea de justicia que la anima, o por el contrario, supera las dificultades, triunfa y transforma radicalmente el concepto de empresa, haciendo que los trabajadores hasta ahora con frecuencia meros instrumentos de producción, se conviertan en agentes conscientes de una comunidad de hombres libres.

Si la participación de utilidades no fracasa, estaremos en presencia de una transformación del derecho del trabajo, tan grande como la ocurrida el día en que se firmó el primer contrato colectivo de trabajo, el día en que por primera vez las condiciones de prestación subordinada de servicio, fueron el resultado de un verdadero acuerdo entre las partes y no la imposición de una voluntad unilateral.

#### **4.3. ASPECTOS SOCIOECONOMICOS DEL REPARTO DE UTILIDADES.**

La participación en los beneficios puede y debe constituir un eficaz instrumento para favorecer una mayor satisfacción y alegría de los trabajadores de todas clases; un aliciente que haga grata la labor, o que por lo menos, la convierta en menos ingrata, un estímulo o incentivo, el cual además de estimular un mejor rendimiento, ligue la faena cotidiana de muchos legítimos

anhelos en la vida; un acicate para provechosas iniciativas y un sano y eficiente método educativo para todos los que intervienen en los procesos socio – económicos.

La participación en las utilidades puede y debe ser una pieza esencial de un nuevo sistema económico, que supere venturosamente a la vez los vicios y caducos esquemas de exacerbado individualismo, desde hace mucho tiempo en crisis, así como supere también los gratuitos ensueños colectivistas, cuyos intentos de realización, según la experiencia ha mostrado ya, han provocado miseria, desaliento, y lo que es mucho peor, servidumbre de los trabajadores que gimen bajo el omnímodo despotismo de autoridades totalitarias, tiranía más dura que las peores formas ejercidas por patronos privados en el pretérito. En este sentido, la participación en los beneficios es una de las piezas esenciales de un nuevo mecanismo socio-económico; de un nuevo mecanismo que ha conseguido ya algunas espléndidas realizadas en el presente; y que se presenta además en términos de generalización, como un mensaje salvador para el próximo futuro.

El capitalismo irrestricto característico del siglo XIX y principios XX, sucedió otra forma capitalista encuadrada en un sistema de justicia social, sobre las bases de un Estado civilizado, que establece normas de Derecho Laboral y de Seguridad Social. Gracias a esos dos grandes sectores de nuevas normas, quedan remediadas, o por lo menos considerablemente aliviadas, muchas de las injusticias que padecieron los trabajadores en otras épocas. Gracias a las leyes de Derecho Laboral las relaciones entre patronos y obreros se estructuran según exigencias elementales de justicia. Estos dos tipos de normas, constituyen los medios eficaces para el remedio de injusticias y para el alivio de infortunios; pero no representan la instauración de un nuevo sistema social que corresponda, por una parte a las nuevas realidades del presente, y por otra parte a las correspondientes exigencias de justicia y a los ideales que

alientan en el animo de la mayoría de las gentes en correspondencia con esas nuevas situaciones.

Es evidente que con una mayor aportación de justicia social, y con una mejora en los planos de las relaciones industriales, se favorece la paz social. Es decir se desvanecen, o por lo menos se disminuyen, las actitudes hostiles que se basan en un prejuicio; se suavizan las esperanzas, se produce una mejor comprensión, por parte de los trabajadores, de las necesidades, de los mecanismos, y de los intereses de la empresa, puesto que estos últimos, por virtud de la participación en las utilidades se convierten también en intereses propios de todos los que laboran en la empresa.

En términos generales, puede considerarse que un presupuesto sociológico favorable para implantar un método de participación en las utilidades, es la de exigencia de grandes industrias sólidamente establecidas, con muy activo desarrollo de crecimiento, y con pujante prosperidad económica, porque tales empresas tiene base más suficiente para que la participación que den en sus beneficios a sus trabajadores represente algo sustancial e importante para éstos, y además porque tienen medios suficientes para soportar todos los gastos que el establecimiento y la puesta en práctica que ese plan lleva consigo. Otro de los presupuestos sociológicos más importantes, para que la participación en las utilidades pueda desenvolverse de un modo sano y eficaz, es el hecho de que los trabajadores lleguen a comprender con claridad las posibilidades y el alcance de esta institución. Es necesario que comprendan que esta institución les rinde mayor justicia y habrá de aportarles algunas mejoras; pero es necesario también que no se hagan la ilusión de que mediante el reparto de utilidades van a convertirse rápidamente en gente rica. Se trata de una prestación de justicia y de una mejora a la vez, pero de las posibilidades de la institución, esta operará satisfactoriamente. Pero si se abrigan ilusiones desproporcionadas, entonces se producirán decepciones innecesarias.

#### 4.4. DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A LA COGESTION.

Surgido como un impulso de libertad o conciencia humanística – social, esta figura adaptada inicialmente como fórmula espontánea de colaboración, cobro pronto la conformación de una realidad legislativa. Así este sistema ha sido considerado como una plataforma consistente que responde a los principios de la justicia social, pues promueve la concertación de los intereses encontrados del capital y el trabajo; se estima de igual manera, que su implantación fomenta la unidad económico – social de trabajadores y patrones favoreciendo también la solución de los conflictos sociales y laborales.

Para algún sector de la doctrina, sobre una base de solidaridad consistente y revitalizadora, los trabajadores se interesan en la bienandanza de la empresa y la calidad de su producto, coadyuvando con el rendimiento de la misma al auge económico de la nación. Dentro de este orden de cosas, al dar estabilidad a las relaciones laborales, consolidando los lazos entre personal y empresa, la participación de utilidades reivindica a los trabajadores por su esfuerzo sostenido y eficiente parte de la plusvalía de la explotación de su trabajo.

También se ha criticado y no con severidad, que esta figura reporta marcados inconvenientes, se podría hablar de ello en el caso de que los trabajadores administren y lleven la contabilidad de la empresa. En cuanto a la retribución sistemática por el trabajo empeñado, puede resultar frustrante, en virtud de la natural incertidumbre que hace participar a los obreros en los riesgos de la empresa. Por su mística de colaboración utilitaria vinculada a resultados, puede provocar por una parte, un deterioro físico a resultados, puede provocar por una parte, un deterioro físico muy grave para los trabajadores en su afán de producir en demasía, por otra parte puede producir también un desequilibrio en el ritmo y volumen requeridos provocando sobreproducción.

Puede entonces afirmarse que la participación de utilidades dentro del derecho mexicano es activa solamente, toda vez que los trabajadores comparten solo las ganancias. Más aquellos no responden por las deudas de la empresa ni tampoco por las responsabilidades del manejo.

En la participación inmediata de utilidades: "una vez ultimado el balance, se hace entrega a los trabajadores de la cantidad en metálico que les corresponde, mientras que en la diferida, el activo a su favor se aplica, bien a institución de previsión o ahorro, o revistiendo la interesante forma del accionario obrero. Esta fórmula consiste en hacer a los trabajadores titulares de parte del capital de la empresa, constituidos por acciones de trabajo, cuyo importe se ha satisfecho precisamente con los beneficios por él obtenidos."<sup>43</sup>

A la luz de la tendencia económica reinante, no se antoja extraño que dentro de las reformas neoliberales se exija que sea suprimido como un estímulo más a la indispensable atracción de capitales. Es deseable también que el trabajador tenga derecho a participar debidamente en los dividendos de la empresa, con la posibilidad incluso de una viable cogestión. En este sentido no ha faltado quien pondere la razón y bondad de procurar que se permita, en última instancia, la copropiedad de los obreros en la vida y recursos de la empresa. En tiempos de crisis de valores en que el transpersonalismo material transgrede el rumbo y destino de la justicia social, cabe recordar que estas ideas ya se postulaban como suma aspiración obrera desde fines del siglo XIX. Continuaron latentes en los tiempos sucesivos y siguen siendo vigentes dentro del entorno actual, de suerte que ya se asumen de manera progresiva dentro de nuestro sistema.

Puede entonces colegirse que la idea de la participación de utilidades no deriva, como ha querido pensarse, de un contrato de sociedad poco factible entre el patrón y los trabajadores. Esta impronta violenta el sentido no solo de la

---

<sup>43</sup> SANTOS AZUELA SANTIAGO; Derecho Laboral, Edit. Mc Graw Hill México 1999. P.238.

lógica, sino de la realidad que priva en el mundo del trabajo, de manera que tampoco está presente en el motivo y espíritu de nuestro derecho positivo. Esta figura no responde a la lógica de las figuras de las figuras pactadas, sino a la de un derecho tangible de los trabajadores a participar en el comando, dominio y beneficio de las utilidades de la empresa. Negarlo será enfrentar la evidencia de una realidad histórica que no solo ya es antigua, sino que ha tenido efectos y amplio reconocimiento irreversible dentro del derecho del trabajo. Por ello el Poder Constituyente reconoció el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de cualquier empresa comercial, fabril, agrícola o minera, en el porcentaje y condiciones que al efecto determine la Comisión Especial que el gobierno habilite expresamente.

El pago de utilidades ha sido objetado en razón de que no favorece la ideal comunión de los trabajadores y patrones, pues la especialidad, talento y preparación de estos últimos, respecto a su empresa, no se encuentran al alcance ni son propios de los trabajadores. Considero que los intereses esenciales del obrero y el patrón son diferentes e incluso antagónicos, razón por la cual es imposible que mediante el cebo de esta figura se consiga hacer conciencia de que trabajo y empresa pueden identificar sus proyectos de vida.

Se objeta por otra parte que esta participación como incentivo no tiene eficacia resultante de la falsedad de las declaraciones fiscales, evasoras de impuesto, impiden creer en la bondades o función social conciliadora de las utilidades.

Dentro de la realidad neoliberal resulta imposible que a través de un sistema efectivo de participación de utilidades, los trabajadores cuenten con acceso a la revisión de las cuentas de la empresa, a sus libros o mecanismos de inversión. Por eso el sector obrero independientemente ha dudado severamente sobre la bondad de esta figura como fórmula de concertación que más bien haría perder el espíritu de lucha y habilitaría la explotación.

Se ha cuestionado también que la pobre cuantía de las utilidades se ha usado como pretexto para contener y, en su caso, hasta negar el aumento salarial y mejora de las condiciones de trabajo. También el señuelo de la participación de utilidades, hoy complementado con los premios e incentivos para conseguir una sobreproductividad en menor tiempo, ha olvidado la salud y la integridad de los trabajadores.

Debe recordarse ahora que es inconstitucional la exención del pago de utilidades de la empresa dentro de su período inicial, pues si general ganancias deberán repartirse en forma proporcional con los trabajadores que utiliza. Incluso ha de ponderarse que si bien es cierto que el porcentaje repartible se puede incrementar en los contratos colectivos, el 10% vigente resulta insuficiente cuando no risible.

Con respecto a las fracciones III y IV del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo que citan a las empresas exentas del deber de pagar utilidades: "son idiotismos de la ley, pues el fundamento del derecho del reparto de utilidades en el último análisis es el lucro, la utilidad y todo tipo de personas morales que no persigan estas finalidades no tendrán lógicamente porque repartir lo que no tienen."<sup>44</sup>

Prácticamente lejana de la tradición y estrategia sindical, la cogestión constituye una moderna estrategia para conseguir la interrupción de los trabajadores tanto en la organización como en el manejo de la empresa. Parecida a la participación de utilidades, no se confunde con ésta, aunque sí juega un papel de significada relevancia en el acceso de los trabajadores a la propiedad de las empresas.

En este sentido se ha afirmado que "el moderno derecho laboral esta a favor de la cogestión de los trabajadores en la dirección y administración de

---

<sup>44</sup> SANTOS AZUELA, SANTIAGO, op. cit. p. 239

las empresas, en tanto que el derecho mexicano se las niega rotundamente.”<sup>45</sup> es cierto que la cogestión es una de las formas de injerencia capital de los trabajadores en la vida y control de la empresa, avalada y promovida por los mas modernos sistemas jurídicos. Sin embargo, la Constitución no recoge este principio, influida seguramente por su impronta liberal originaria, que con los vientos de fronda volverá a consolidarse. Fundada en la concepción del pluralismo jurídico que considera a la empresa como la comunidad más importante de trabajo, la cogestión manifiesta el afán de intervención tanto en el orden económico como en la defensa de los asalariados con objeto de reformular la estructura social.

Derivada de la participación política en el manejo del Estado como expresión democrática que desplaza la unilateralidad del monarquismo absoluto, “la cogestión representa la intervención de los trabajadores dentro de gobierno de la empresa, hasta constituir, en la actualidad, la forma más acabada de la representación de aquellos en su mundo productivo.”<sup>46</sup> En la doctrina se distingue claramente esta figura de la participación de los trabajadores en el capital y en los beneficios o ganancias de las empresas.

Como bien lo explica Mascaro Nascimento, dicha fórmula funciona a través de comités elegidos por los trabajadores pero precedidos por el empleador con diversos poderes tanto consultivos como deliberativos con fuerza y eficacia obligatoria. En los diversos se regulan y manejan con variadas denominaciones: consejos de empresa, consejos de gestión, y otras. Por lo regular instituidos por la ley o a través de los contratos colectivos, la Organización Internacional del Trabajo los promueve y sugiere en sus recomendaciones.

---

<sup>45</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, op. cit. p. 80.

<sup>46</sup> Cfr. AMAURI MASCARO NASCIMENTO, Curso de Direito do trabalho, Saravia, Sao Paulo, 1989, p. 345.

Así, muy lejos del moderno concepto de la cogestión, muy común en los sistemas de avanzada, el ordenamiento laboral mexicano previene el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades no habilita su injerencia en la dirección o administración.

#### **4.5. CONSIDERACIONES FINALES.**

Del estudio realizado, hemos determinado la lucha de los trabajadores por lograr del reparto de utilidades un derecho y elevarlo al rango de obligatorio por parte del patrón, esta lucha condujo al legislador dedicarle un capítulo completo a la participación de utilidades en la Ley Federal del Trabajo. Como ya hemos analizado la participación de utilidades es una prestación obligatoria e irrenunciable como cualquier derecho del trabajo. Que constituye una ventaja como un medio adecuado para mejorar las relaciones obrero patronales y para prevenir conflictos con la clase trabajadora, aumenta el interés del trabajador en la prosperidad de la empresa, lo cual implica mayor beneficio para él, ya que fomenta el aumento a la producción, mejora la calidad del producto y ayuda a disminuir el desperdicio.

Para él trabajador, la participación en los beneficios, tiene la ventaja de ser un complemento del salario que puede favorecer el ahorro y garantizarle una existencia decorosa basada en su propio esfuerzo. Es un estímulo que dará al obrero mayor sensación de seguridad, ya que su futuro se encuentra ligado al de su fuente de trabajo.

Esta es la base que tomaremos en cuenta para entrar al estudio de fondo de nuestra tesis, debemos determinar el tema y el alcance de nuestras propuestas. Como bien sabemos nuestro tema es destacar que las vendedoras de catálogo no reciben reparto de utilidades, tienen derecho a ello, pero al parecer no saben que pueden tenerlo, y sobre todo obligar a la empresa para que cumpla con esta prestación.

Para iniciar con nuestra propuesta, debemos iniciar por delimitar los elementos del trabajador, los cuales son:

- Debe ser una persona física.
- Que se encuentre bajo subordinación.
- Que preste un servicio personal.

De acuerdo a lo interior la trabajadora de ventas por catálogo se encuentra dentro de estos tres elementos. Ya que nos señala que debe ser una persona física, esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales, es decir, exclusivamente las físicas; los seres humanos, individuos de carne y hueso.

Por otra parte, tenemos que el servicio ha de ser de forma personal; este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo es necesario como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo en forma personal y no por conducto de otra persona, ya que esto sería un intermediario.

El servicio ha de ser de manera subordinada, entendamos por subordinación que el trabajo ha de realizarse bajo las ordenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Por estas razones hemos demostrado que la trabajadora de ventas por catálogo es una trabajadora ya que se encuadra a los elementos citados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo.

Para este estudio nos basamos en una serie de entrevistas realizadas a las trabajadoras de ventas por catalogo, que en este caso se hará tomando en cuenta para ello a las trabajadoras de la empresa Avon, solo para citarlo como un ejemplo real de este tipo de empresas, bien se pudo citar a otra empresa de ejemplo, pero escogimos esta para llevar a cabo el estudio, por ser una de las más grandes y en expansión en nuestro país. Avon es una

empresa que inició en 1886, por un joven llamado David Mc Conell, pero fue hasta 1936 que se le conoció como Avon Products, en México inició actividades en 1956. Actualmente laboran más de 4 mil empleados del cual el 70% son mujeres.

Las vendedoras de Avon no tienen un Contrato de Trabajo, no tienen Seguro Social, y por supuesto no reciben un salario fijo, aguinaldo, una jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, no pueden pertenecer a un sindicato, ni tienen derecho a huelga. Esto producto de que la compañía les dice que pueden vender en sus ratos libres y las vendedoras creen que por esta razón no pueden exigir sus derechos como trabajadoras. Pero en esta ocasión solo estudiaremos, que su derecho a la participación de las utilidades en la empresa esta violado, ya que ellas contribuyen de manera directa para el aumento de este capital y no reciben nada del porcentaje, todos los trabajadores que laboran dentro de la empresa, es decir, en el lugar de trabajo si reciben esta prestación. Por esta razón daremos una propuesta que nos sirva de base para ayudar a las vendedoras de ventas por catalogo para que reciban una participación de utilidades de la empresa.

Tomando en cuenta para ello lo que nos dice el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos habla sobre las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo:

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

Para hacer cumplir el reparto de utilidades, nuestra propuesta será que se ampliara la fracción I, y que se agregará al final, " y de oficio, cuando se trate de una prestación obligatoria por parte de la empresa", con este simple anexo se obligara a las empresas para que paguen el reparto de utilidades conforme lo determine la Comisión, y que la Procuraduría de la Defensa de Trabajo se encargue de la justa aplicación de este derecho y que no se viole esta prestación. Para llevar a cabo esta función y hacerla cumplir se harán valer de la Inspección del Trabajo, esto por medio de los Inspectores de Trabajo, los cuales están facultados para ello. Pero no desempeñan bien su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo nos dice, en su art. 540 La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

II Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

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

IV Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzguen inconveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V las demás que le confieran la leyes.

Artículo 541. Los Inspectores de Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones,

de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.;

VI Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII Los demás que las leyes confieran.

Los inspectores de Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Estos dos artículos, nos dan las bases de las funciones de los inspectores de trabajo, y para nuestra propuesta será punto clave ya que solo queremos que las autoridades hagan bien su trabajo ya que la ley reconoce la participación de utilidades como obligatoria, y faculta a los mismos para asistir a las empresas; esto podrían hacerlo y hacer cumplir la prestación a que tienen derecho los trabajadores de ventas por catalogo, ya que los inspectores son la única solución para hacer valer sus derechos.

Se debería asistir a una visita, esto por parte de los inspectores de manera jurisdiccional, es decir, que se les repartan las empresas por demarcaciones, para que les informe a los dueños o administradores de las

empresas para que paguen las utilidades a todos sus empleados sin excepción, después de la visita se les dará un plazo de 30 días para hacerlo de no ser así se les impondrá una multa, después de esto tendrán otros 15 días para cumplir esta obligación, y aún así pagaran las utilidades de las empresas esto es porque las trabajadoras de ventas por catalogo tienen derecho a ello y no lo saben, se les debe informar ya que ellas no lo pueden solicitar y se debe regular, darles información de esto, de manera obligatoria. De repetirse esta anomalía también debería multarse a los inspectores por no hacer bien su trabajo.

La ley es muy clara con respecto del pago de utilidades ya que nos dice que todos los trabajadores tienen derecho a ello, solo los de cesantía, domésticos y trabajadores eventuales que no hayan laborado por más de 60 días al año no tienen derecho, pero no nos encontramos en este supuesto, así que se les debe regular para que se les paguen sus utilidades. Ellas se conforman con los incentivos que entrega la empresa con las altas ventas que producen, es decir se les fija una meta de ventas, se les informa de un regalo como puede ser un desayuno por lograr la meta, se esfuerzan demasiado y no reciben nada de su porcentaje de ventas en el año. Esto porque toman su trabajo como un pasatiempo, en realidad es lo que les dice la empresa o se les hace creer. Pero si los inspectores les informan sobre sus derechos ya no les serían violados y las normas de trabajo se encontrarían más reguladas.

Como hemos visto las trabajadoras de ventas por catálogo no hacen valer sus derechos porque no se encuentran bien informadas sobre las obligaciones de los patrones. En este capítulo tratamos de encuadrar nuestra propuesta con las bases que ya se dieron a lo largo de este estudio, sabemos que la participación de utilidades nace como un derecho obligatorio por parte de la empresa. Y que aún en la actualidad este derecho se encuentra violado por la sociedad capitalista, es el caso de las trabajadoras de ventas por catálogo, quienes no cuentan con un sueldo fijo, no tienen seguro social y demás

derecho se encuentran violados. La empresa a que se hace alusión en nuestro trabajo es la empresa Avon, quien si paga a sus trabajadores utilidades, pero solo a los que laboran en el lugar o establecimiento de trabajo, a las vendedoras quienes son las que más contribuyen al excedente de porcentaje no se les reparte, aunque tengan derecho a ello. La ley es muy clara con respecto al reparto de utilidades, todos los trabajadores tienen derecho a la participación de utilidades, lo que queremos es que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo persiga de oficio estas anomalías y las haga corregir por medio de los Inspectores del Trabajo quienes se encuentran facultados para hacer cumplir con estos derechos, y que se multe a las empresas que no paguen a los trabajadores esta prestación.

Es la obligación de la Procuraduría de la Defensa del trabajo asegurarse que todo trabajador sea informado de sus derechos y obligaciones del patrón. Para cumplir con su trabajo deben incrementar sus posibilidades, esto por conducto de los medios de comunicación como serían la radio y la televisión; para que todos los trabajadores se informen de manera directa, ya que cualquier persona en la actualidad tiene un televisor o radio. En dicho comercial se les debe convencer para que hagan valer sus derechos, y se les proporcione un teléfono para que reciban más información de manera gratuita. Se les dará un domicilio para que acudan para hacer la petición de cualquier derecho que se les viole y ante que autoridad deben hacerlo y sobre todo deben saber que este trámite será gratuito. Y de esta manera sería a petición de parte, es decir, que se podría hacer por cualquiera de las dos formas.

Además de que en dichos comerciales, se deben asegurar de demostrar que con el simple hecho de encontrarse bajo la subordinación de una persona, aún sin contar con un contrato de trabajo, se presume la relación de trabajo, y el patrón debe restituirle sus derechos como a cualquier trabajador. A todos los trabajadores en general se les debe dar a conocer sus

derecho por medio de anuncios comerciales en la radio o la televisión; y sobre todo al tipo de trabajadoras de nuestra hipótesis.

Hemos llegado a la conclusión que la trabajadora de ventas pos catálogo se adecua a los elementos de trabajadora que citamos del artículo 8º, así que por tal motivo es una trabajadora, que se encuentra bajo la subordinación de un patrón, en este caso de la empresa Avon, es decir, existe el patrón y acepta la relación de trabajo.

Tomando en cuenta nuestro estudio, sabemos que a la trabajadora en comento, se violan sus derechos como trabajadora, ya que no cuenta con un contrato de trabajo, un salario fijo, vacaciones, una jornada de trabajo, seguro social; el cual de acuerdo a nuestras entrevistas realizadas se les exigía un mínimo de ventas por X cantidad al mes para otorgarlo. En esta ocasión y para efectos de esta tesis solo nos enfocamos en el estudio de la prestación que se les viola como es el reparto de utilidades, la cual no se les otorga y debería regularse como ya lo hemos citado, por conducto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo esto con la ayuda de los Inspectores del Trabajo y los medios adecuada para hacer llegar dicha información hasta su casa. Dejando las demás violaciones a un lado, como temas que podrían servir para futuras tesis. Esto si intentan abordar temas como las violaciones a los derechos de los trabajadores o para dar otra propuesta sobre el mal manejo de las autoridades laborales. Ya que las autoridades observan estas arbitrariedades a la ley y no hacen nada al respecto, esperan un milagro para que la trabajadora de la noche a la mañana, en un sueño quizá, se entere que la ley le concede ciertos derechos que desconocía y acuda a ella.

## **CONCLUSIONES.**

**PRIMERA.** De este estudio se desprende que los sujetos que participan en una relación de trabajo son: el trabajador y el patrón, que son los que realizan un trabajo necesario para la empresa. Dicha relación existe en tal motivo que una persona se encuentra subordinada a otra, es decir, que la trabajadora de ventas por catálogo se encuentra bajo este supuesto de subordinación, ya que recibe ordenes de un patrón y presta un servicio de forma personal, considerada como una persona física. Por este solo hecho cuenta con los derechos que tienen todos los trabajadores, ya que la empresa acepta dicha relación.

**SEGUNDA.** Como base de nuestro estudio sabemos que la participación de utilidades, es una parte proporcional del salario, donde el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios de la empresa, pero sin participar en las pérdidas. Es decir que en México contamos con una participación activa ya que los trabajadores solo comparten las ganancias y no las pérdidas de la empresa.

**TERCERA.** De acuerdo a los conceptos citados nos permitimos dar un concepto de empresas de ventas por catálogo: el cual es la unidad económica que agrupa a los trabajadores y patrones, para obtener una ganancia por medio de un catálogo, en el cual se transfiere a dominio ajeno una cosa propia por el precio estipulado.

**CUARTA.** La naturaleza jurídica de la participación de utilidades, es considerada desde cinco puntos de vista: como un contrato de sociedad, un contrato de trabajo, una convención **sui generis**, un elemento del salario y

como un derecho colectivo, pero se determinó que la participación de utilidades no es acumulable al salario, ni forman parte de él, es una institución ajena, y por lo tanto no debe tomarse en cuenta al integrarse el salario, es una prestación o un derecho de naturaleza individual, que deben recibir todos trabajadores.

**QUINTA.** Las bases para el reparto de utilidades, esta a cargo de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades en las Empresas, esta distribución se hará conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. El monto que se tomará en cuenta para el reparto será del 10% del capital invertido, este se dividirá en dos partes iguales de los cuales una parte se dividirá entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de los días trabajados independientemente del monto de los salarios; y el otro 50% será para los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

**SEXTA.** Todos los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades; sin embargo la ley estableció algunos casos de exclusión como son: los administradores, directores y gerentes generales; trabajadores eventuales que no hayan trabajado por más de 60 días en el año, trabajadores domésticos y la cesantía. De tal manera que la trabajadora de ventas por catálogo no se encuentra en estas categorías y es su derecho recibir esta prestación. También la ley nos dice que empresas están exentas de dar esta prestación, las cuales son las de nueva creación el primer año, que se dediquen a un producto nuevo dos años, las empresas de industria extractiva, las instituciones de asistencia privada, el Instituto Mexicano del Seguro Social, las empresas que tengan un capital menor al fijado por la ley, el INFONAVIT, las empresas constituidas como organismos descentralizados cuyas relaciones se rijan por el artículo 123 y las empresas de la industria familiar.

**SEPTIMA.** Para determinar el procedimiento del reparto de utilidades, la Comisión investigará y realizará los estudios necesarios para

conocer la economía nacional. Inicia después de la declaración anual, el patrón tiene 10 días para presentar el informe a sus trabajadores, 30 días para la revisión, y otros 30 días para presentar objeciones, esto ante la SHCP, quien determina el porcentaje. Acto seguido se abre un plazo de 15 días para observaciones, cerrado este plazo, la comisión mixta contará con 15 días para dar su resolución, como conclusión a este procedimiento el reparto de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha, en que debe pagarse el impuesto anual.

**OCTAVA.** La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente de las utilidades. Esta Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

**NOVENA.** La participación de utilidades se encuentra vinculada con la justicia social porque su fin principal es dotar o ayudar a los desposeídos de medios adecuados de trabajo, para lograr la satisfacción de todas sus necesidades, y se cree que por esta razón el porcentaje de utilidades será más justo para los trabajadores.

**DECIMA.** La justificación del reparto de utilidades, lo encontramos en la lucha diaria de los trabajadores, para lograr el reconocimiento o la recompensa de su trabajo, esto por medio de la participación del capital de la empresa, derecho que hizo posible que el trabajador por medio de la huelga, la asociación profesional y el contrato de trabajo; pudiera elevar la categoría del trabajo y el capital al mismo rango, haciendo nacer así la participación obrera de las utilidades.

**DECIMO PRIMERA.** Los aspectos socio-económicos que nos ayudan para la existencia de la participación de utilidades, sería implantar un

método de participación, esto por medio de la existencia de grandes industrias sólidamente establecidas con un activo desarrollo de crecimiento y con una prosperidad económica para aumentar el crecimiento económico del país. También se hablo sobre la participación de utilidades y la cogestión, lo cual es la administración ejercida por varias personas, es unirse para pelear por los mismos intereses y derechos, para participar en el comando, dominio y beneficio de las utilidades de la empresa.

**DECIMO SEGUNDA.** Llegamos a la conclusión que es deber de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo hacer valer los derechos de las trabajadoras de ventas por catálogo, ya que no cuentan con ninguno de ellos, y sobre todo de informarles cuales son y que reciban lo que por ley les corresponde. En este estudio, solo nos enfocamos a la participación de utilidades, pero existen más derechos que no les respetan, y que también deben ser exigibles

**DECIMO TERCERA.** Para realizar bien su trabajo la Procuraduría debe ayudarse de los inspectores de trabajo, para corregir estas anomalías, ya que ellos se encuentran facultados para ello, y sobre todo que las violaciones a las prestaciones de los trabajadores, se persigan de oficio y no a petición de parte. Esto por medio de los Inspectores de Trabajo, para que de manera jurisdiccional acudan a las empresas a resarcir los daños ocasionados a los trabajadores y se les repartan las utilidades, dentro del termino de ley, de no ser así se les impondrá una multa y aún así deben pagar las utilidades.

**DECIMO CUARTA.** Aunque por otro lado lo podemos seguir haciendo a petición de parte, pero en este caso, la Procuraduría mandará mensajes por la radio y la televisión, para que las trabajadoras por mérito propio acudan ante la autoridad correspondiente para exigir el reparto de utilidades o cualquier otro derecho que no le sea respetado, y también deben saber que dicho trámite es gratuito, y ante que autoridad hacer que se cumplan.

## BIBLIOGRAFIA.

- Alonso García, Manuel, Curso del Derecho del Trabajo, Ed. Bosh, Barcelona, 1958.
- Alonso Olea, Manuel, Introducción al derecho del Trabajo, 3ª edición, Ed. Revisita del derecho privado, Madrid, 1974.
- Alvírez Frisone, Alfonso, La Participación de Utilidades, Ed. Porrúa, México 1976.
- Amauri Mascaro Nascimento, Curso de Direito do trabalho, Saravia, Sao Paulo, 1989
- Barassi, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Alfa. Tomo I, Buenos Aires, 1953.
- Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
- Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, Ed. Oxford, México 2000.
- Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral (tomoll), Ed. El Grafito Impresores, Buenos Aires, Argentina.
- Castorena J, de Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª edición, Ed. Tipográfica para offset "Ale", México, 1984.
- Carpizo, Jorge: La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, 6ª edición. México, 1983
- Cavazos Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª. Edición, Ed. Trillas, México, 1997.
- Climent Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo. Edit. Esfinge, México 1996.
- Dávalos Morales, José, Derecho del Trabajo, 5ª edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1994.
- De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, 9ª edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1990.
- De la Cruz, Gamboa Alfredo. Elementos Básicos del Derecho Laboral. Ed. Academia Mexicana de la Educación, México 1983.
- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, 13ª edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1991.
- De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, 2ª edición. Ediciones Depalma. Vol.III, Parte General, buenos aires, 1977.
- De Pozo, Juan, Manual Teórico Práctico de Trabajo, Ediar S.A., Ed. Comercial, Industrial y financiera, 2ª edición, Parte General. Derecho Privado del Trabajo, Buenos Aires, 1967.
- Duverger, Murice. Métodos de las Ciencias Sociales. Ed. Ariel Sociología, Barcelona 1996.
- Durand, Paul y André Rouast, Précis de legislation industrielle, Dalloz París, 1943.

- Galante, José. Participación del trabajador en la empresa, ganancias, producción y dirección. Publicación del instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina, cuaderno 3, pág. 205.
- Garriet, Walter, Instituciones de derecho mercantil, 2ª. Ed., s.e., Madrid, 1948.
- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho Del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 1959.
- Gómez, Gottschaik y Bermudez, Curso de Derecho del Trabajo, tomo I, España 1979.
- Herrera Carrillo, Pablo, Revista minera y petrolera, volumen XVIII, junio y julio de 1956, núm. 222 y 223.
- kaskel, Walter y Dershc, Herman, Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1989.
- Krotoschin, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires. 1969.
- Lombardo Toledano, Vicente, La Participación de Utilidades de las Empresas y los intereses de la clase obrera, Conferencia, Facultad de Derecho, julio 1963.
- Margadant S., Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 15ª edición, Ed. Esfinge. México 1998.
- Mora Hurtado, Salvador, Glosa de los antecedentes legales nacionales., México 1963.
- Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1983.
- Peréz Leñero, José, Teoría general del Derecho Español del Trabajo. Ed. Espasa Galpe. S.A., Madrid, 1948.
- Rangel Enrique, Los antecedentes inmediatos a la vigencia de la Participación de utilidades en la Legislación Mexicana.
- Ramos Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México 1986.
- Ripert, Georges, Tratado de Derecho Civil, La Ley, Buenos Aires, 1965.
- Saab Diaz, Nicolás René, Algunos comentarios sobre diversos aspectos del reparto de utilidades a los trabajadores. Fac. de Comercio y Admón. UNAM. 1969.
- Sanchez Alvarado, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Aurora Loria, México, 1976.
- Santos Azuela, Santiago, Derecho Laboral, Ed. Mc Graw Hill, México 1999.
- Silva Herzog, Jesus. El agrarismo mexicano y la reforma agraria. Edit. Fondo de cultura económica, Méx. 1959.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., 6ª edición, México 1981.
- Witker, Jorge, Técnicas de Investigación Jurídicas, Ed. Mc Graw Hill, México 1996.
- Zarco, F. Historia del Congreso Constituyente de 1856.

## **DICCIONARIOS.**

Diccionario del Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas de Torres, Ed. Heliasta, Argentina 1998.

Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de la Economía, Dirección Víctor de Santo, Ed. Universidad, Buenos Aires 1999.

Nuevo Diccionario ilustrado de la lengua española. Edit. Sopena, S.A. Barcelona.

Enciclopedia Universal Ilustrada. Barcelona, Tomo XIX, España.

## **LEGISLACIÓN**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Ley Federal del Trabajo de 1970.