



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS
COMO UN FACTOR DE EQUILIBRIO DENTRO DE LA
PRODUCTIVIDAD Y DE LA JUSTICIA SOCIAL



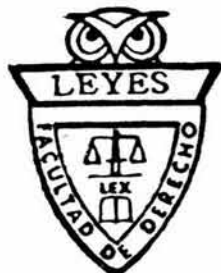
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MIGUEL VIZCAYA GRANADOS



ASESOR: LIC. ALFREDO SANCHEZ ALVARADO

CIUDAD UNIVERSITARIA

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: MIGUEL VIZCAYA GRANADOS, con número de cuenta 67013849, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS COMO UN FACTOR DE EQUILIBRIO DENTRO DE LA PRODUCTIVIDAD Y DE LA JUSTICIA SOCIAL", bajo la dirección del LIC. ALFREDO SÁNCHEZ ALVARADO, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ, en el oficio con fecha 5 de noviembre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 11 de noviembre 2004

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

EN MEMORIA: 1998, 2001

**A Rosita y Encarnación, como padres
que me apoyaron y guiaron
al conocimiento**

A MI ESPOSA E HIJOS.

**Con infinito amor y cariño, al representar
el mejor tesoro de
mi vida**

AL LIC. ALFREDO SÁNCHEZ ALVARADO.

Como muestra de respeto y admiración

por su gran sabiduría e incansable

apoyo de su valiosa asesoría.

A LA UNAM Y FACULTAD DE DERECHO

Por su prestigio y reconocimiento en

la formación de profesionistas

para México y el mundo.

INDICE

Página

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO 1.- CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
---------------------------------	---

1.1.1 Etimología de la palabra trabajo.....	1
1.1.2 Concepto de derecho del trabajo.....	2
1.1.3 Finalidad del derecho del trabajo.....	5
1.1.4 Breve historia del derecho laboral.....	7
1.1.5 Denominaciones.....	11
1.1.6 Naturaleza y caracteres.....	13
1.1.7 La retribución del trabajo.....	14

1.2 MARCO CONCEPTUAL DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.....	16
---	----

1.2.1 Significado del vocablo participación	17
1.2.2 Significado del vocablo reparto	17
1.2.3 Distinción entre reparto y participación.....	17
1.2.4 Significado del vocablo utilidad.....	17
1.2.5 Concepto de utilidad.....	18
1.2.6 Concepto de participación de utilidad en el derecho del trabajo	18
1.2.7 Sujetos de la relación en la participación de utilidades:	19
1.2.7.1 Patrón	19
1.2.7.2 Trabajador.....	20
1.2.7.3 Estado.....	20

CAPITULO 2.- ANTECEDENTES DEL REPARTO DE UTILIDADES EN EL DERECHO MEXICANO

2.1 ASPECTOS PRELIMINARES	21
2.1.1 Esclavitud	21
2.1.2 Las organizaciones obreras	24
2.1.3 La explotación de las minas y sus conflictos	25
2.2 IDEALES EN EL CONGRESO DE 1856 – 57.....	26
2.3 PROYECTO DEL SEÑOR ANTONIO SARABIA	29
2.4 LEY ESPINOSA MIRELES	31
2.5 EL CONGRESO DE 1916-17 Y LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	31
2.6 LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS	35
2.7 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	39
2.8 REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	41
2.9 LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN 1962	45

CAPITULO 3.- REGULACIÓN DEL REPARTO DE UTILIDADES EN EL MUNDO

3.1 PAISES DE EUROPA	46
3.1.1 Alemania	46
3.1.2 España	47
3.1.3 Francia	47
3.1.4 Inglaterra	49
3.1.5 Italia	50
3.2 PAISES AMERICANOS	51
3.2.1 Canadá	51
3.2.2 Estados Unidos de Norte América.....	52
3.2.3 Brasil	54
3.3 OTROS PAISES	55
3.3.1 China	55
3.3.2 Japón	55

CAPITULO 4.- LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

4.1 FUNDAMENTO JURÍDICO	57
-------------------------------	----

4.1.1	La Constitución	57
4.1.2	La Ley Federal del Trabajo	62
4.1.3	Resoluciones de la Comisión Nacional	63
4.1.4	Reglamento del artículo 121-122 de la ley federal de Trabajo	67
4.1.5	Ley del Impuesto Sobre la Renta	67
4.2	ANÁLISIS GENERAL DE LA LEY	68
4.2.1	La existencia de este Derecho	68
4.2.2	La Comisión Nacional para la Participación	69
4.2.2.1	Integración	69
4.2.2.2	Composición	70
4.2.2.3	Resolución	72
4.2.3	Investigaciones y estudios de la Comisión Nacional	74
4.2.4	Revisión del porcentaje	75
4.2.5	Base del reparto	77
4.2.6	Derecho de objeción	78
4.2.7	Procedimiento de distribución	92
4.2.8	Salario para efectos de participación	94
4.2.9	Comisión Mixta interna	95
4.2.10	Empresas exentas de repartir utilidades	97
4.2.11	Reglas Especiales para la participación	100
4.2.12	La compensación	103
4.2.13	Protección de las utilidades	104
4.2.14	Prohibición en actos de Dirección y Administración	104
4.3	LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN	105
4.4	EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN	108
4.5	LA JUSTICIA SOCIAL	111

PROPUESTAS	115
CONCLUSIONES	131
JURISPRUDENCIA	134
BIBLIOGRAFÍA GENERAL	138
<i>Libros</i>	138
<i>Leyes y Jurisprudencias</i>	140
<i>Otras fuentes</i>	141

INTRODUCCIÓN

El ser humano puede considerarse como el resultado más alto de la evolución; ha podido desarrollar un lenguaje que le permite comunicarse con el resto de sus semejantes, al utilizar la palabra escrita como el mejor medio de poder expresar sus: emociones, sentimientos, pensamientos e ideología, etc.

Para muchos, escribir y publicar indistintamente sobre cualquier materia, es virtud que se convierte en modo de vivir; esto considerado como un derecho de todo individuo, es la libertad de poder escribir sobre lo que más nos agrada, a la vez que sirve para dejar constancia en nuestros actos.

Al ser tan inmenso el conocimiento en las diversas ramas del derecho, resulta imposible agotar el estudio de todas y cada una de ellas, es preferible elegir alguna rama y de ésta un tema específico, que nos agrada, interese e inquiete.

Por ello al escoger como tema de estudio e investigación "LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS COMO UN FACTOR DE EQUILIBRIO DENTRO DE LA PRODUCTIVIDAD Y DE LA JUSTICIA SOCIAL", es con el objeto de ampliar el conocimiento en los diferentes aspectos y problemas que esta institución jurídica presenta y poder estar en condiciones de proponer alternativas para su mejor y eficaz desarrollo.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es un derecho que merece mayor atención en las relaciones de trabajo; toda vez que al existir un reparto de manera más justa y equitativa de las utilidades como resultado de la productividad económica de las empresas, habrá una mejor distribución de la riqueza y por lo tanto un decremento de conflictos obrero-patronales.

Muchas de las cuestiones en relación con este tema deben ser conocidas, no solamente por los estudiosos del derecho si no por quienes consideren que alguna vez puedan ser víctimas de la violación de las disposiciones de las que regula esta prestación. Es por ello que al desarrollar cada uno de los capítulos que integran este trabajo, la finalidad es hacerlo lo mejor posible aun cuando no sea de manera exhaustiva.

De tal manera que el capítulo I, cubre aspectos generales y conceptos en materia de participación de utilidades; el capítulo II se refiere a los antecedentes en el derecho mexicano del trabajo, con el fin de dar a conocer: su origen, ideas, planteamientos, desarrollo, leyes, cambios y reformas para una mejor regulación. El capítulo III contiene cuestiones relacionadas con las posturas que algunos países han adoptado al regular el reparto de utilidades; en el capítulo IV se hace referencia al análisis de todas las disposiciones vigentes que regulan la participación de utilidades, los factores de la producción, el equilibrio entre estos y la justicia social; el capítulo V se destina a proponer algunas posibles alternativas como soluciones de algunos problemas.

Espero que el contenido de este trabajo, reporte alguna utilidad para todo aquel que se interese en la lectura, ame el derecho y la cultura.

CAPITULO 1
CONSIDERACIONES GENERALES

1.1.- EL DERECHO DEL TRABAJO:

Para entrar al estudio del tema que me he propuesto desarrollar, es necesario precisar qué es el trabajo, toda vez que primero tiene lugar el trabajo y éste da lugar a la participación de utilidades, como consecuencia de una relación del mismo, entre los que lo realizan y los que reciben el beneficio de esa relación; para ello voy a dar a conocer la significación etimológica de la palabra "trabajo". En torno a éste problema, no ha existido un criterio uniforme y único al respecto, pues existen diversas opiniones, entre ellas podemos citar las siguientes:

1.1.1.- ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA TRABAJO

Para algunos autores, la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un determinado esfuerzo.

Otros le dan una ubicación dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Para otra tercera corriente de opinión, se encuentran los autores que localizan su raíz, en la palabra *laborare* o *labrale* que quiere decir labrar, lo que es relativo a la labranza de la tierra.¹

Abundando un poco más en el significado, de la palabra trabajo, el diccionario de la Real Academia Española lo describe como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".²

¹ DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del trabajo I*, Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1990. pag. 3

² *Diccionario de la Real Academia Española*, tomo II. Decimovena edición, Editorial Esparsa Calpe, España, 1970. pag. 1292

Rafael De Pina, tiene otra opinión al respecto, la señala en su diccionario de la manera siguiente "como la actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado".³

Por otra parte, en la propia ley se introduce en el artículo 8, segundo párrafo lo que se entiende por trabajo, señalando que es la actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación, técnica, requerido por cada profesión u oficio.

Vistas las denominaciones antes señaladas, podemos decir que el trabajo es el esfuerzo humano encaminado a producir satisfactores que se traducen en riqueza.

1.1.2.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Ardua tarea indudablemente ha sido la de encontrar un concepto idóneo para el derecho del trabajo; en el análisis que han elaborado destacados maestros de nuestro país, como de otros países no les ha sido nada fácil llegar a conceptualizarlo, de tal manera que existen tendencias a favor de llegar a un concepto claro y preciso; mientras que para otros, resulta inútil llegar a tal concepto, pues no le dan la importancia que debe tener, desde luego que se han apoyado en que el derecho del trabajo, es una disciplina en constante cambio y evolución, lo que hace que haya un desinterés entre ellos. Pese a esto, describiré algunas definiciones de muy destacados tratadistas en la materia.

Según Guillermo Cambanellas, se deben tomar en cuenta, para una definición: los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; pues considera que del análisis de éstos elementos se podrá llegar a una definición adecuada.

³ ID: PINA, Rafael. *Diccionario de derecho*, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1976. pag. 359

El Dr. José Dávalos Morales, cita algunos jurista que clasifican las definiciones de acuerdo con algunos criterios: para M. Galli dice que se deben clasificar de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1.-Criterio de referencia a los elementos generales del derecho del trabajo
- 2.-Criterio referente al contrato de trabajo
- 3.-Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo

Guillermo Cambanellas, los encuadra en grupos principales, a saber:

- 1.-Definiciones de carácter político
- 2.-Definiciones de carácter económico
- 3.-Definiciones de carácter jurídico

A la vez las definiciones de tipo jurídico se pueden dividir en los criterios siguientes:

- 1.-Como reguladoras del contrato de trabajo
- 2.-Como reguladoras de la relación de trabajo
- 3.-Por razón del sujeto
- 4.-Como conjunto de normas y
- 5.-Como definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral

Para el maestro Nestor De Buen Lozano, es conveniente conjugar los diferentes criterios antes expuestos, debiendo ser clasificadas en el siguiente orden:

- 1.-Que atienden a los fines del derecho laboral
- 2.-Que atienden a los sujetos de la relación laboral
- 3.-Que atienden al objeto de la relación laboral
- 4.-Que atienden a la relación laboral en sí misma
- 5.-Complejas⁴

⁴ M. Galli cita por Dávalos Morales José. Ob Cit, pags 39-40

En cuanto al orden de los sujetos de la relación del trabajo podemos mencionar a: Giovanni Balella, que lo define como "el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras".⁵

Como definiciones complejas el maestro Castorena, J. Jesús, lo concibe como "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".⁶

Las definiciones de la doctrina mexicana, que más aceptación han logrado por apearse claramente a lo que es el derecho del trabajo, son sin duda las de los maestros:

De La Cueva Mario, al señalar que "el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".⁷

Trueba Urbina, lo define como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁸

Para el maestro Néstor De Buen Lozano, dice que "el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya

⁵ BALELLA Giovanni cita por Dávalos Morales José. Ob. Cit. Pag. 41.

⁶ CASTORENA J, Jesús. *Manual de derecho Obrero*, Editorial Fuentes Impresos, México, 1973, pag. 5

⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo I, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1980, pag. 263

⁸ TRUEVA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1981, pag. 131

función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁹

Ahora bien, para el maestro Sánchez Alvarado, Alfredo, es "el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino"¹⁰. Dicha definición toma en cuenta los sujetos, el objeto y los fines del derecho, por lo mismo, puede considerarse como una definición más aceptable.

Por último, el maestro Dávalos Morales José, advierte que "el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".¹¹

En mi opinión, considero que las últimas cuatro definiciones a que me he referido, encierran de manera primordial los fines que puede tener el derecho, por ello es que han tenido una aceptación general por muchos juristas mexicanos y extranjeros.

1.1.3.- FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para concebir el objeto del derecho del trabajo, es necesario recordar las aseveraciones que plantea el maestro Guillermo Cambanellas con respecto a la definición, cuando dice que es necesario tomar en cuenta: sus fines, su naturaleza jurídica, el objeto y los sujetos de la relación laboral, pues en torno a éstos aspectos se encuentra la razón de su existencia.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1981, pag. 131

¹⁰ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Vol. I, México, 1967, pag. 36

¹¹ DÁVALOS MORALES, José. Ob Cit, pag.44

Un buen número de tratadistas lo han limitado a un solo aspecto del trabajo, que es la "subordinación", como nota característica de toda relación individual de trabajo, independientemente de que al pasar de los años, otros aspectos sean relevantes y sean tomados en consideración.

La ley federal del trabajo en su artículo 8 establece que, trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Nuestra ley hace referencia en éste artículo a otro elemento más: que el trabajo debe ser prestado con carácter personal, excluyendo todo intermediarismo.

Néstor De Buen Lozano, considera necesario referirse al artículo 2 de nuestra Ley Federal del Trabajo relacionándolo con el artículo 450 fracción I, de donde se encuentra por una parte que el artículo 2 establece normas de trabajo tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo; mientras que la huelga, tiene por objeto también conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.¹²

Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia (1970), define el equilibrio como "contrapeso, contrarresto, armonía entre cosas diversas o bien como ecuanimidad, mesura, sensatez entre los actos y juicios"¹³. Pero en nuestro derecho la palabra equilibrio ha tenido un significado propio y en la que hay algo de tradición que no puede ignorarse; es cierto que el equilibrio puede equivaler a armonía, y a mesura, como lo señala el diccionario, pero lo importante es la manera como debe alcanzarse ese equilibrio, por ello no se puede limitar a una simple interpretación gramatical, si no que se tiene que atender al sentido general de nuestra legislación del trabajo. En otras palabras la declaración del artículo 2 en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 72

¹³ *Diccionario de la Real Academia Española*, Ob. Cit., pág. 554

justicia social, en las relaciones de trabajo deberá ser analizada, tomando en cuenta como funcionan esas normas.¹⁴

Por lo anterior se puede considerar que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad: el trabajo personal subordinado y remunerado, así como lograr armonizar los intereses entre la clase trabajadora y patronal.

1.1.4.- BREVE HISTORIA DEL DERECHO LABORAL

De manera muy breve realizaré el análisis del presente apartado describiendo las cuestiones mas sobresalientes.

Hace más de 900 millones de años, que surge la vida en este planeta, pero menos de un millón de años que aparecen los primeros hombres sobre el mismo; lo que hace pensar que indistintamente del lugar y tiempo en que haya tenido lugar dicha aparición, es desde entonces que tiene sentido el hablar del origen de la humanidad; paralelamente al surgir la humanidad, surgen las primeras manifestaciones del trabajo, actividades que se traducen de manera primitiva en conseguir lo mas necesario para la sobrevivencia humana.¹⁵

De tal manera, que no es de aceptarse que el hombre haya permanecido de manera inactiva por muchos años.

En algunas teorías teológicas, el trabajo tiene lugar, cuando el hombre desobedece reglas divinas y es advertido que ganará el pan con el sudor de su frente, de tal manera que tendrá que trabajar para lograr subsistir.

Según la teoría de los economistas, es que "la fuente de toda riqueza es el trabajo, lo es con la naturaleza misma, proveedora de los medios que el hombre convierte

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob Cit, págs. 72-74

¹⁵ P. NIKITIN. *Economía Política*, Editorial Publicaciones Económico-Sociales y el Instituto de Economía de la Academia de Ciencias de la URSS, Moscú, 1959, pág. 16-17.

en riqueza. Pero es mucho más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, pudiera decirse que el trabajo ha creado al propio hombre".¹⁶

Efectivamente la naturaleza proporciona al hombre, los medios para su desarrollo histórico, cuando mas abundante sea ésta, mejores condiciones de vida le podrán esperar a las sociedades, económicamente hablando.

De manera más concreta, entraré a la historia del derecho del trabajo, ubicando ésta en los pueblos de: la antigüedad, de la Edad Media, de la época moderna y contemporánea.

En Grecia, la estructura social es muy similar a los pueblos cercanos, predomina la clase dominante; al trabajo no se le dio tanto valor, fue objeto de desprecio por hombres sabios (Sócrates, Aristóteles, Platón, Tales de Mileto y otros más), a tal grado de considerarlo propio de los esclavos; ya que existió y se practicó la esclavitud, el esclavo es considerado como objeto, se podía dar en arrendamiento, vender o disponer de la mejor manera, según conviniere al propietario o dueño.

No existió en Grecia reglamentación alguna sobre las actividades de trabajo; claro que para las clases sociales de mayor jerarquía, sí existían leyes protectoras, pero correspondientes a ordenamientos de carácter civil¹⁷.

En Roma, también se practicó la esclavitud, su estructura social es semejante a Grecia, solo que aquí el esclavo, lucha por su liberación y llega a poner en peligro al mismo gobierno; es así que surgen las primeras disposiciones o leyes que regulan la prestación del trabajo, pero claro que éstas disposiciones, formaron parte del derecho civil, bajo las instituciones del arrendamiento y compraventa, contemplados como instrumentos del trabajo.

¹⁶ ENGELS, Federico. *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*, Editorial Publicaciones Cruz, México, 1977, pag. 1

¹⁷ CASTOREÑA J., Jesús. Ob Cit pags. 23-25

Nace la *Locatio conductio operis* y la *Locatio conductio operarum*. La primera, como institución contractual, tenía como objeto la realización de una obra determinada; mientras que la segunda, tenía como objeto la prestación de un servicio.

También tiene lugar la *locatio conductio rerum* y *aparcería*, que se entienden como una sola, referente a los contratos de obra a precio alzado y arrendamiento¹⁸. Es así que el pueblo romano se caracteriza por legislar no sólo en éste tipo de contratos, si no en una diversidad de materias.

La **edad media**, tiene como característica especial el esplendor del régimen corporativo, en el cual el maestro de un oficio, es el eje central del desarrollo económico de los pueblos. Es el maestro el que crea los gremios, con el fin de agrupar a individuos del mismo oficio que con el tiempo se convierten en empresas monopolistas. Tienen facultad de crear sus propias leyes que habrán de referirse a toda su actividad; desde señalar grados entre ellos mismos, delimitando bien quienes son: aprendices, oficiales, compañeros; sus órganos, la adquisición de materias primas, transformación, venta de sus productos, mano de obra, sanciones, etc. Todo esto queda contemplado en las ordenanzas, que eran propiamente las leyes que regían en las corporaciones.

Debido a que existieron discrepancias entre los mismos gremios, desaparece el régimen corporativo, por el año de 1776 en Francia, cuando el edicto de Turgot restaura la libertad de trabajo y quince años más tarde la Ley Chapellier reafirma la libertad del trabajo y prohíbe la asociación de personas del mismo oficio. De tal manera que en ésta época, tampoco existió una reglamentación propia del derecho del trabajo.¹⁹

¹⁸ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. pags. 5-6

¹⁹ CASTORENA J., Jesús. Ob. Cit. págs. 29-33

En la época moderna, tiene cabida el liberalismo, fundamentado en el derecho natural, de que todo ser humano nace libre y por lo tanto deberá seguir siendo libre, para realizar la actividad que mejor le convenga, sujetándose a la vigilancia del Estado; éste es el sentir de los enciclopedistas franceses.

No obstante, en materia del trabajo el Código Penal de Francia castigó severamente aquellos actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" pues los consideró como hechos atentatorios a la libertad y propiedad privada.

El Código Civil Francés reguló, la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiendo condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios bajos y crueles castigos, no haciendo distinción entre edad y sexo, en apoyo al derecho de igualdad de todos los individuos.²⁰

En la época contemporánea, en los primeros años del siglo pasado (siglo XX) se ponen de manifiesto las proclamas e inconformidades de la clase trabajadora, por las nefastas condiciones de trabajo de que son objeto.

En muchos países como en México, es notorio el malestar que se generaliza en el campo y en las ciudades. La influencia de los pensadores socialistas alemanes como Carlos Marx y Federico Engels, cobra importancia. México logra derrocar a un gobierno protector de capitales extranjeros, mediante el triunfo de un movimiento armado, proclamando derechos a favor del trabajador y elevando éstos a rango constitucional; a éstos derechos voy a referirme de manera más explícita en los apartados siguientes.

²⁰ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit., págs 6-7

1.1.5.- DENOMINACIONES

La opinión doctrinaria que existe en torno al nombre que debe tener el derecho del trabajo, ha sido muy diversa, pues gira en torno al criterio de cada tratadista.

Toda persona que se avoca al estudio concreto de una rama del derecho, como es en este caso el derecho del trabajo, siempre tienen en mente designar con un nombre adecuado, tomando para ello: aspectos, épocas, personas, etc., por lo que resulta difícil encontrar un nombre que sea aceptado por todos los estudiosos en la materia; existen varios nombres o denominaciones para el derecho del trabajo, por su importancia señalaré algunos:

Legislación industrial. Ésta denominación es usada por juristas franceses, entre ellos puede citarse a Capitánt, Cuhe y Paul Pic, no ha sido del todo aceptada por reglamentar materias que entran dentro del derecho mercantil, como son: las patentes, marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etc.; y no referirse así a jurisprudencias, contratación colectiva, entre otras; por lo que se ha considerado como una denominación restringida, al no abarcar propiamente los problemas de una legislación laboral.²¹

Quizás los tratadistas franceses, tomaron para dar nombre a la materia que nos ocupa, la Revolución Industrial, que tuvo lugar en su país, pues de alguna manera buscaron cómo llamarle.

Derecho social, a ésta denominación se refieren los españoles: García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo De Quiroz y Juan Menéndez Pidal; fundándose en las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo"; observación que hace el maestro Sánchez Alvarado al señalar que "...es una denominación, demasiado amplia, abstracta, redundante e imprecisa, ya que el vocablo social es

²¹ DÁVALOS MORALES, José, Ob. Cit., pág. 12

demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante; existe una corriente moderna que considera al derecho social como una rama independiente del Derecho Público y Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie."²²

Derecho obrero, es correcto llamarle con éste nombre, según el maestro Castorena J. Jesús, quizás apoyado en que en cierta época los movimientos obreros tomaron importancia y porque estos fueron el motivo a su designación. No es totalmente aceptada en consideración de que sus alcances no se extienden a todos los aspectos del derecho del trabajo, pues solamente tendría lugar para aquellos trabajadores de fabricas, que han tomado ese nombre, de obreros, o bien, para aquellos que realizan un trabajo manual, no así para las diversas actividades que contempla nuestra legislación.

Derecho laboral, Guillermo Cambanellas es partidario y defensor de llamarle con ésta expresión, haciendo resaltar que en el idioma castellano la palabra "labor" se utiliza como equivalente a "trabajo", y añade que en el vocabulario jurídico y usual se emplean, además de labor: laborable, día de trabajo²³. Quizás el maestro en cita se haya apoyado en el vocablo "*laborare*", utilizado para la significación del derecho del trabajo.

Derecho del trabajo, esta es la denominación que más partidarios ha tenido entre nacionales y extranjeros; sin embargo hay también quienes la consideran no muy adecuada. Nestor De Buen Lozano dice que "en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo...", no obstante advierte que este nombre es el que más se aproxima al contenido de ésta disciplina.²⁴

²² DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit., pág. 12

²³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit., pág. 32

²⁴ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit., págs. 11-14

1.1.6.- NATURALEZA Y CARACTERES

El fundamento para encontrar la naturaleza del Derecho del Trabajo, es indudablemente el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que las disposiciones de la ley son de orden Público...no obstante hay quienes consideran que su naturaleza corresponde al Derecho Privado, o bien, al Derecho Social, como lo afirma Trueba Urbina.

Entre sus caracteres se advierte que el Derecho del Trabajo, es: protector, reivindicador, un mínimo de garantías sociales, irrenunciable, y de constante expansión.

Protector y reivindicador, según las teorías sustentadas por Trueba Urbina, en orden al artículo 123. Primeramente protector, porque trata de tutelar los derechos de la clase trabajadora; y en segundo lugar reivindicador, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista. El apoyo jurídico de protección lo encontramos en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

Mínimo de garantías, cuando decimos que es un mínimo de garantías sociales, el fundamento lo encontramos en la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, en sus diferentes apartados; en los artículos 5, 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, estando dichos principios encaminados a la protección de la persona que vive de su trabajo.

Irrenunciable, ésta característica se desprende del punto anterior, del mínimo de garantías consagradas a favor del trabajo, pues de ser renunciables, resultaría seriamente perjudicado el trabajador.

De constante expansión, al hablar de su carácter expansivo, es porque consideramos que el Derecho del Trabajo, día con día, viene incorporando

actividades que anteriormente no se regulaban, como es la de los trabajos especiales: deportistas profesionales, médicos residentes, trabajadores universitarios en su última fase de expansión, entre otros (arts. 182 – 353-U, L. F. T.).²⁵

1.1.7.- LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

La existencia de una retribución no se puede entender sin que haya de por medio una relación de trabajo entre quién realiza una actividad y quien recibe el provecho de esa actividad; pocos deben ser quienes trabajen sin exigir una retribución a su trabajo.

Su fundamento es constitucional y reglamentario.

Como garantía constitucional se puede decir que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento... (debe ser mediante pago). Art. 5, tercer párrafo de la Constitución.

Como Derecho del Trabajo en la Constitución, lo señala el Art. 123, fracción VI, en sus diferentes párrafos, pero especialmente en el primero, cuando dice que, los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

De manera especial encontramos en nuestra Ley Federal de Trabajo que el Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (art. 82 de la L. F. T.). Por la simple referencia que hace la ley al salario, éste debe ser, aquella retribución que asegure al trabajador vivir en condiciones dignas y de su familia.

²⁵ DÁVALOS MORALES, José. Ibidem. Págs. 16-17

Rafael De Pina, dice que, salario base, es la retribución del obrero que debe ser tomada en cuenta para fijar determinadas indemnizaciones o prestaciones.

Ahora bien, nuestra ley alude a diferentes tipos de salario, como son:

SALARIO POR UNIDAD DE OBRA. La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. (arts. 83, segundo párrafo y; 85, segundo párrafo, de la L. F. T.).

SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO. En éste se toma en cuenta la duración, es decir, el tiempo; la jornada normal sería la de 8 horas, que nuestra ley establece.

SALARIO POR COMISIÓN. Resulta ser aquel que se tenga según determinado porcentaje, sobre ventas realizadas, y según lo que propiamente se haya convenido.

SALARIO IGUAL. Es aquel que tiene una retribución, tomando en cuenta: el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. (art. 86, L. F. T.).

SALARIO BASE. Es aquel que sirve para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. En cuanto a éste tipo de salario, ya había hecho referencia con lo que Rafael de Pina ha opinado.

SALARIO DIARIO. Es la cantidad que resulta de dividir el total de percepciones obtenidas durante un mes de trabajo, entre treinta días trabajados de manera efectiva. (Art. 89, penúltimo párrafo de la L. F. T.).

SALARIO SEMANAL. Es la cantidad que resulta de la suma total de las percepciones correspondientes a siete días. (Art. 89, último párrafo, L. F. T.).

SALARIO MENSUAL. Es la cantidad que resulta de la suma total de las percepciones obtenidas durante un periodo de treinta o treinta y un días según sea el caso. (Art. 89, último párrafo, L. F. T.)

SALARIO MÍNIMO. Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. (art. 90, L. F. T.).

SALARIO MÍNIMO GENERAL. Son aquellos que rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. (art. 92, L. F. T.).

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. Es aquel que rige para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. (art. 93, L.F.T.).

SALARIO EFECTIVO. Es aquel que deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (art. 101).

1.2.- MARCO CONCEPTUAL DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

Para tener un concepto claro de la participación de utilidades, es importante conocer el significado de algunas palabras, entre ellas, el de: participación, reparto, utilidad, el concepto propio de la participación de utilidades que algunos maestros sustentan, así como de los sujetos que involucra esta prestación, por lo que me ocupare de hacer breves señalamientos al respecto.

1.2.1.- SIGNIFICADO DEL VOCABLO “PARTICIPACIÓN”

Según el diccionario de la Lengua Española, la palabra participación viene del latín *participatio, onis*, función y efecto de participar, a la vez que participar viene del latín *participare*, que significa tener parte en una cosa o tocarle algo de ella.

1.2.2.- SIGNIFICADO DEL VOCABLO “REPARTO”

El reparto visto por su denominación gramatical y tomando en cuenta el diccionario a que me he referido, es toda acción o efecto de repartir y que a la vez repartir se deriva de *re* y *partir*, que significa distribuir entre varios una cosa, dividiéndola por partes.

1.2.3.- DISTINCIÓN ENTRE PARTICIPACIÓN Y REPARTO

Ha sido muy común utilizar estos términos como sinónimos, cuando decimos participación de utilidades a los trabajadores, o bien, cuando decimos reparto de utilidades a los trabajadores, cosa que es preciso aclarar.

Si tomamos en cuenta su significación para este tema, conviene señalar que ambos se involucran, sin embargo, cabe diferenciar por un lado, la participación como el derecho que se tiene sobre algo o determinada cosa; mientras que el reparto consiste en que teniendo el derecho sobre algo o determinada cosa, éste puede ser objeto de distribución a quienes pueda corresponder.

1.2.4.- SIGNIFICADO DEL VOCABLO “UTILIDAD”

Utilidad viene del latín *utilitas, atis*, provecho, conveniencia, interés o fruto que se saca de una cosa; ésta significación da origen a que existan diversos tipos de utilidad: utilidad financiera, contable, bruta, neta, repartible, relativa, pública,

gravable, etc. A cada una de éstas se le da un concepto especial de acuerdo al enfoque que se requiera.

1.2.5.- CONCEPTO DE UTILIDAD

El concepto de manera general que se tiene de utilidad, es aquel beneficio o provecho que se logre obtener de alguna cosa, para cubrir alguna necesidad, por el valor que esta represente.

1.2.6.- CONCEPTO DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Según Baltasar Cavazos, dice que la participación de utilidades "Es la prestación obligatoria o voluntaria, que en adición al salario, corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que esta perciba".²⁶

Para Dávalos Morales José, "Es un derecho de la comunidad de los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios".²⁷

La organización internacional del trabajo (OIT), ha sustentado que "La participación de utilidades es el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal".²⁸

De los conceptos antes vertidos, es de observarse que no existe un criterio único y uniforme, al respecto.

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*, Tesis Profesional, México, 1964, pág. 162

²⁷ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. pág 247

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit., pág 163

1.2.7.- SUJETOS DE LA RELACION EN LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

Entre los sujetos de la relación, en la participación de utilidades se tiene la idea de que son: el patrón y el trabajador; pero analizando dicha relación, puede decirse que existe un tercer sujeto, que viene a ser el Estado; voy a referirme a cada uno de estos sujetos de manera específica, en su carácter directo e indirecto, pasivo o activo.

1.2.7.1.- EL PATRON.

Como primer sujeto de la relación en la participación de utilidades, desempeña un papel importante, pues es quien aporta el capital para dar origen a la fuente de trabajo, llamada empresa; el patrón es el sujeto directo del proceso y desarrollo económico en la sociedad. El patrón como sujeto directo de la relación laboral ha recibido diferentes denominaciones: dador de trabajo, empleador, patrono, locatario o generalmente empresario; éste último porque es bien sabido que es quien se ocupa de una empresa, considerada esta, "como la asociación de 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".²⁹

Tomando en cuenta éstas consideraciones, es el patrón quien regularmente obtiene la mayor parte de los beneficios de la unidad económica de producción que se haya propuesto establecer. Es considerado como sujeto pasivo, ya que existen a su cargo obligaciones de dar o entregar (deudor).

Nuestra Ley Federal del Trabajo, señala claramente que patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10). Hace referencia a que de manera individual puede ser patrón, quien utilice los servicios

²⁹ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. *La Participación de Utilidades*, Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 148

de uno o varios trabajadores o bien puede ser una persona moral la que utilice los servicios de uno o varios trabajadores.

1.2.7.2.- EL TRABAJADOR.

Es otro sujeto directo en la participación de utilidades, toda vez que con la fuerza de su trabajo, se logra producir la riqueza, en cualquier empresa a la que preste sus servicios, es decir, contribuye de manera personal a lograr junto con el patrón el desarrollo económico de la empresa, y a la vez de la sociedad a la que pertenece. El trabajador esta considerado como sujeto directo y activo, y por lo tanto, es a quien le corresponde el derecho de dicha prestación, de recibir (acreedor).

Según establece nuestra ley, trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, considerándose como trabajo en este caso, la actividad humana intelectual independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (Art.8).

Es necesario advertir que no toda persona considerada como trabajador para nuestra ley, es sujeto de participación de utilidades, pues la misma ley establece excepciones para algunos, no voy a referirme a ellos, por que será motivo de estudio posterior.

1.2.7.3.- EL ESTADO.

En su carácter de ente jurídico, participa de las utilidades de las empresas una vez que impone cargas fiscales, traducidas en impuestos, cuando los patrones cumplen con la obligación de declarar sus ingresos ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Publico, y por lo tanto, en ese momento una parte de los beneficios de toda empresa es para el Estado, convirtiéndose de tal suerte en sujeto de participación indirecta

CAPÍTULO 2
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL
REPARTO DE UTILIDADES EN EL DERECHO
MEXICANO

2.1.- ASPECTOS PRELIMINARES

Es necesario señalar que durante la época de la colonia en México, a lo largo de tres siglos, existieron diversas formas de trabajo, tanto forzoso como voluntario, entre las cuales destacaron: la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, los gremios, así como el trabajo en obrajes, en la agricultura, el trabajo doméstico, el artesanal, el trabajo en las minas, y etcétera, sólo haré referencia de algunas.

2.1.1.- ESCLAVITUD

Una vez que Hernán Cortés, logra someter al pueblo azteca a partir del año de 1521, obtiene de los Reyes Católicos de España, concesiones importantes para su persona y gente que lo ayuda en la Conquista, pues el gobierno español en ese entonces, no disponía de fondos suficientes para sostener un ejército que se hiciera cargo de la Conquista de las nuevas tierras descubiertas por Cristóbal Colón. Esto propició que capitanes y soldados se repartieran el botín, en proporción a su categoría, y tomando en cuenta lo que cada uno había aportado a la causa; de igual manera, lo hicieron con las tierras e indígenas que las ocupaban.

Los repartimientos estuvieron autorizados por las Leyes de Partida de España, en apoyo a lograr la subsistencia de los conquistadores, el reparto de indígenas tuvo como objeto que éstos fueran instruidos en la religión (evangelización), pero se desvió tal objetivo, y fueron utilizados en la explotación de los campos agrícolas, pues la mano de obra indígena estuvo considerada como fuente de riqueza para el español.

Estos beneficios otorgados por los Reyes a los conquistadores, en razón de sus méritos, estuvieron considerados como pago a sus servicios prestados a la Corona, conocidos en las leyes como "Mercedes Reales". Según la Ley que estableció dichos beneficios, es del 18 de junio de 1513, expresaba: "Porque

nuestros vasallos se alienten al descubrimiento y población de las Indias, y puedan vivir con la comodidad y conveniencia que deseamos: es nuestra voluntad que se puedan repartir y repartan casas, solares, tierras, caballerías y peonías a todos los que fueren a poblar tierras nuevas en los pueblos y lugares que por el gobernador de la nueva población les fueren señalados, haciendo distinción, entre escuderos y peones, y los que fueren de más grado y merecimiento y los aumenten y mejoren, atenta la calidad de sus servicios, para que cuiden de la labranza y crianza..."³⁰

Con todas las facultades que da España a los conquistadores, éstos cambian completamente la vida del pueblo indígena, imponiéndole: su lengua, ideología, religión, costumbres, formas de trabajo, etc.

La encomienda, fue una forma de trabajo forzoso, se reglamentó por las leyes de España para sustituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo; pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para su persona y sus intereses.

La encomienda era una concesión que otorgaban los Reyes de España, no era propiamente una práctica comercial, podía ser declarada vacante en caso de que la persona a cuyo favor estuviera concedida, faltara a sus obligaciones como encomendero, pues dicho derecho lo tenía la persona hasta por tres o cuatro vidas.

De tal manera que el trabajo forzoso al que era sometido el indígena lo hizo estar considerado como esclavo, pues el dueño tenía la posesión y dominio sobre su persona. Los constantes abusos y despiadado trato que recibían los pueblos nativos del nuevo continente, llegó a conocimiento de los Reyes de España, y éstos, rápidamente ponen en vigor las Leyes de Indias para proteger, liberar y tutelar a las grandes masas de indígenas, de la ambición conquistadora.

³⁰ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. *El problema agrario de México*, Décimo cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1977. pags. 41-42

Las Leyes de Indias, tuvieron un gran sentido humano en materia de trabajo, aunque no se hayan cumplido, es importante su contenido como fue: regular el contrato de trabajo sobre la base de reconocer la libertad del mismo trabajo de los indígenas, limitar la edad de admisión en el trabajo, obligar al trato humano a quien los ocupaba, limitar la duración del contrato a un año, regular el salario, prohibir descuentos al salario con el objeto de que el indígena recibiera íntegro su salario, pagar el salario en dinero, señalar término para realizar el pago (que fue de ocho días), se previno el pago personal del salario, es decir, en "mano propia" del trabajador. Se establecieron algunas leyes, y para determinadas actividades diversos montos de salario, se estableció la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario, el descanso en domingo, se prohibió contratar a indígenas para trabajar a más de cuatro leguas de su residencia, se obligó a patrones a curar a los indios enfermos, se prohibió la ocupación en trabajos insalubres y peligrosos. Por lo que se refiere al trabajo del campo, se instituyó el pegujal, o sea, la entrega de una porción de tierra al peón para ser cultivada por él en beneficio propio, con aperos, animales y útiles de labranza del patrón. Los trabajadores domésticos gozaban, además de su salario, de los beneficios de la alimentación, y de la habitación, de la curación en caso de enfermedad, y del entierro, en caso de muerte. Otra cosa importante que contemplaron las Leyes de Indias, fue imponer sanciones para quienes violaran o faltaran al cumplimiento de sus obligaciones.³¹

No obstante, Alejandro de Humboldt, al descubrir los obrajes en la Nueva España, señala situaciones y condiciones de la siguiente manera: "Hombres libres, indias y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fabricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas que son dobles, están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados, sólo los domingos

³¹ CASTORENA J., Jesús. Ob. Cit., pags. 41-42

pueden ver a su familia, o todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura.”³²

Realmente las Leyes de Indias en materia de trabajo, fueron muy avanzadas, pues lograron con posterioridad que algunos pueblos las contemplen tomando principios para sus normas vigentes.

2.1.2.- LAS ORGANIZACIONES OBRERAS

Durante la Colonia, la organización de obreros para realizar toda actividad humana, no pudo ser otra que no fuera la permitida por España. Allá regían las ordenanzas de gremios, y en México, el primero en ponerlas en vigor es Hernán Cortés. Los primeros en organizarse son los bordadores, en 1547; y más tarde, los tabacaleros. Como señale en páginas anteriores dichas organizaciones crean un ambiente cerrado, de libertad de trabajo, que tiene una escasa normatividad de justicia laboral.

La organización social de los trabajadores mexicanos, pasó por varias etapas:

La primera, que corresponde a los gremios organizados bajo las ordenanzas puestas en vigor por Hernán Cortés. La segunda, las organizaciones de cofradías; cuyo principal objetivo era actuar en el orden espiritual, en éstas tiene que ver el papel desempeñado por los misioneros. Y por último, las organizaciones de hermandades que se caracterizaron por aspectos económicos.

Indistintamente del objeto propio de cada una de estas organizaciones, es que ninguna logró solucionar el malestar imperante en materia de trabajo.

³² DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit., pag. 269

2.1.3.- LA EXPLOTACIÓN DE LAS MINAS Y SUS CONFLICTOS

Por muchos años, después de 1540, los españoles se dedicaron a la explotación de las minas, logrando un desarrollo de primera importancia, por el valor que representaron los metales preciosos, como fueron el oro y la plata; haciéndose día con día más ricos, y dejando en la pobreza a miles de trabajadores indígenas, pues sus salarios eran muy bajos, lo que motivo que empezaran a surgir problemas de carácter económico, en los que participaron los trabajadores mineros de San Pedro (San Luis Potosí), inconformes por sus salarios; de igual manera, se dieron las protestas de los mineros de los "Asientos de Ibarra", de Panuco, de Chihuahua, Taxco, Pachuca y muchos más, con trágicas consecuencias, y todos con la finalidad de que se cumpliera con el "Partido"; que era un sistema de costumbre implantado durante la Colonia en la explotación minera; que consistía en los convenios que realizaba el dueño o dueños de las minas con sus trabajadores, en los que hacían partícipes de los minerales extraídos de la tierra; participación que oscilaba entre una sexta parte a la mitad, dependiendo del convenio fijado. Este beneficio que recibían los trabajadores indígenas se otorgaba una vez cumplida su tarea o tequio dentro del término de la jornada diaria legal. Por las consideraciones expuestas, es de pensarse que existía desde tiempos coloniales, una especie de participación de utilidades, aunque no se le haya llamado propiamente con éste nombre, sino con el nombre de "Partido"; sistema que logró incrementar sustancialmente los salarios de los trabajadores mineros. Pero a consecuencia de los diversos movimientos suscitados, en 1783, el Rey de España, dictó lo que se llamó "Ordenanzas de Aranjuez", cuya ley I, del título V, decía textualmente: "las minas son propiedad de mi Real Corona, así por su naturaleza y origen, como por su reunión en la ley cuarta, título 13, libro sexto, de la nueva recopilación". Con esta misma ley se resolvieron los conflictos presentados, otorgando un aumento de salarios a los trabajadores y suprimiendo el "Partido" como sistema de participación practicada hasta entonces³³.

³³ ALVIRE FRISCIONE, Alfonso. Ob. Cit. pag. 204

2.2.- IDEALES EN EL CONGRESO DE 1856 - 57

Después de tres siglos, que México vive sometido a la dominación española en sus aspectos político, social, económico y del trabajo, no obstante las diferentes protestas en torno al malestar general, nadie había sido capaz de poner fin a tal situación; es hasta el 15 de septiembre de 1810, cuando Don Miguel Hidalgo y Costilla, después de haber reflexionado y canalizado las injusticias cometidas por los españoles (gachupines) en contra de quienes les servían en calidad de esclavos; decide emprender la lucha por la Independencia y la libertad, en compañía de Allende, Aldama y Abasolo; con resultados sangrientos y pérdida de sus propias vidas. La lucha la continúan José María Morelos y Pavón, Vicente Guerrero, entre otros; hasta consumarse en 1821. Después de éste año México inicia una vida independiente a cargo del primer presidente Guadalupe Victoria, con un sistema de gobierno Federal y Republicano.

La clase trabajadora esperaba ansiosa un cambio radical, es decir, consideraba que las relaciones de trabajo mejorarían toda vez que ya no estarían sujetos a las prácticas realizadas por los amos y señores del capital; pero la inestabilidad política y financiera de las primeras décadas del gobierno liberal, propiciaron que siguieran imperando las injusticias y malestar de que era objeto la clase trabajadora.

Cabe decir, que fueron tres los factores políticos e ideológicos que de manera sustancial determinaron el curso de nuestras instituciones jurídicas, como es la propia Constitución y las Leyes de trabajo que de ella emanan: Las pretensiones de dominio económico, con repercusiones de ingerencia gubernamental, de las potencias extranjeras como fueron España, Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra y Francia, especialmente con Estados Unidos, al perder la mitad de nuestro territorio mediante los Tratados de "Guadalupe - Hidalgo". La aspiración de la hegemonía eclesiástica sobre el Estado (la Iglesia era propietaria de una buena parte de la riqueza nacional). La ambición de las facciones castrenses; la

mayor o menor intensidad de éstas causas fueron motivo para convocar a un Congreso Constituyente, que legislara y diera origen a una nueva Constitución en la que se tomaran en cuenta aspectos fundamentales. Uno de esos aspectos, era la realidad socioeconómica más notable por su carácter de explotado en que vivía el trabajador del campo y de la ciudad.

Ignacio Ramírez, conocido como el "Nigromante", que plantea específicamente el problema de los trabajadores con la importante e histórica intervención, en la sesión del 7 de julio de 1856, al discutirse el proyecto de Constitución, que vale la pena reproducir por su elegancia en que fue expuesto, dijo: "El más grave de los cargos que hago a la Comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a la fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalanan a los pueblos; en su mano creadora, el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios, las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo...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 en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará 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 completarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo"³⁴.

En defensa de los derechos del trabajador, destacan en los debates del Constituyente los pensamientos e ideas de Ignacio L. Vallarta y de Ponciano

³⁴ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ob. Cit. Pags. 204-205

Arriaga. El primero, con aportaciones relacionadas al trabajo, aunque no fue muy preciso, pues tuvo confusiones, una de ellas fue la libertad de la industria con la libertad del trabajo. Arriaga, abordó el tema del campo, de una manera más concreta; ambos puede decirse, que tocaron los dos aspectos que posteriormente fueron tomados en consideración en el Congreso Constituyente de 1916 -17.

Es de observarse el claro y firme concepto que Ignacio Ramírez tenía en relación a 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 las clases más numerosas y desprotegidas. Su pensamiento es esencialmente revolucionario, se declara partidario de la clase trabajadora, en su discurso ante el Congreso, rompe con los formalismos clásicos existentes de la época, haciendo destacar la importancia del trabajo en la producción, la necesidad de emancipar a los jornaleros de los capitalistas, mediante normas tutelares de aquellos y el derecho del jornalero al salario, como medio de subsistencia, y el derecho a compartir proporcionalmente las ganancias con todo empresario y a obtener el rédito al capital trabajo.

Las ideas planteadas en el Congreso de 1856 – 57, de éstos tres personajes, pero especialmente de Ignacio Ramírez en torno a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no llegaron a fructificar de manera plena para alcanzar el rango de normas de trabajo en la Constitución, pero sí marcaron la pauta o antecedente del primer intento legislativo en México, con relación a dicha prestación a favor de los trabajadores.

No obstante las discusiones suscitadas en el Congreso, la Constitución al fin aprobada por la mayoría, estableció en el artículo cuarto y quinto cuestiones relacionadas con el trabajo. Por lo que se refiere a la libertad del trabajo, el artículo cuarto decía: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos no se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de

terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la ley; cuando ofenda los derechos de la sociedad”.

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

En forma solemne, fue jurada la Constitución por Don Valentín Gómez Farias y asistentes en el Congreso, para entrar en vigencia y tener una duración de sesenta años, en que es sustituida por la actual de 1917.

2.3.- PROYECTO DEL SEÑOR ANTONIO SARABIA

Según Jesús Silva Herzog, en su obra “El Agrarismo Mexicano y la Revolución Agraria”, describe que el Sr. A. Sarabia, fue simpatizante magonista y prestó sus servicios como militar y empleado civil en el bando constitucionalista, y estuvo a lado de los gobiernos revolucionarios. A fines de 1914, publica un folleto con el título de *Problema Agrario y Emancipación del Peón y Proletarios Mexicanos* (Tipografía y Litografía de Muller Hnos., 1914, México), 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, de acuerdo a los siguientes artículos:

“*Primero.* 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, como por ejemplo, las haciendas, ranchos, minas, fundiciones, haciendas de beneficio de metales, ferrocarriles, fábricas y en general todo negocio o empresa que deba emplear trabajo colectivo y de combinación con el capital para producir frutos, hará constar por escrito las condiciones generales de ese trabajo,

como por ejemplo, los salarios o sueldos diarios que pagará a sus dependientes o peones, las horas obligatorias de trabajo, los pagos por accidentes, etc., debiendo entregar un ejemplar de dicho convenio al empleado o peón antes de comenzar su ocupación.

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

Tercero. 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 en ese depósito, habrá acción popular.

Cuarto. Los Ayuntamientos, en todo el país, tendrán el derecho y el deber de intervenir en todas las cuestiones relativas al pago de salarios y reparto de utilidades que produzcan los negocios expresados y que estén ubicados en su jurisdicción; debiendo decidir las dichas cuestiones administrativamente y sin recurso alguno. El gobierno será responsable pecuniariamente de los perjuicios que causen los Ayuntamientos al decidir las cuestiones apuntadas.³⁵

Seguramente partidario o precursor de las ideas expuestas en el Congreso de 1856 – 57, el Sr. Sarabia aporta en ese folleto importantes elementos que sirven posteriormente a la fracción VI del artículo 123 Constitucional. Claro que por ser un planteamiento de un particular, más no una iniciativa de ley sometida a discusión de un Congreso Legislativo, no se le dio en su momento la importancia

³⁵ LERDO DE TEJADA, Francisco. *Manual practico de repartición de utilidades*, Editorial Bibliografica Omeba, Argentina, 1966. pags. 57-58

que debía tener; aunque sí es y forma parte de otro antecedente más del reparto de utilidades de los trabajadores en las empresas de México.

2.4.- LEY DE ESPINOSA MIRELES

Siendo gobernador provisional del Estado libre y soberano de Coahuila de Zaragoza, el Sr. Gustavo Espinosa Mireles, por decreto número treinta promulgado el 27 de octubre de 1916, es quien tiene el honor y mérito de haber sido primero en tiempo y antes de que el propio Congreso legislara en materia de reparto de utilidades; implantó dicha institución en la propia ley que lleva su nombre, en el capítulo VII, en diez artículos, del 80 al 89, entre algunas de sus prescripciones mas importantes son: que dicha prestación, constará en el contrato de trabajo, que los obreros y empleados no debían participar en las perdidas, que la participación debía pagarse cada año, el retirarse del trabajo y no cobrar dicho beneficio, esté se acrecentaría para los demás trabajadores; nombrar un representante para el examen de los libros y balances de la empresa con el fin de la comprobación de sus beneficios; facultar a todo empresario para la dirección de su empresa, no así a los trabajadores, etc.³⁶

La ley a que me he referido no alcanzo una aplicación efectiva, pero sentó las bases para una legislación en materia del trabajo, referente a la participación de utilidades de 1917 y también para la misma ley de Coahuila del 13 de octubre de 1920.

2.5.- EL CONGRESO DE 1916-1917 Y LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

La urgente necesidad de convocar a un nuevo Congreso, después de la primera década del siglo XX, estando a cargo del poder político, Don Venustiano Carranza, es por que antes de 1916, hubo varios movimientos de las clases proletarias, unos

³⁶ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. *El Artículo 123*, ediciones del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social pags. 129-134

dirigidos a solucionar los problemas del campo y otros a solucionar los problemas del trabajo; especialmente los relacionados con los obreros fueron: La huelga de Cananea de 1906, la huelga de Río Blanco de 1907, la de la Liga de trabajadores ferrocarrileros en 1908, la huelga de Tizapan de 1909 y la gran huelga de 1906.

Todos éstos movimientos huelguísticos tienen como fin común, la solución de los problemas relacionados con el trabajo, pero para cada uno de ellos la respuesta por patronos y gobierno fue casi la misma, es decir, fueron duramente reprimidos, y muchos trabajadores llegaron a perder la vida y sus dirigentes fueron encarcelados. Porfirio Díaz se encargó de atacar estos movimientos, estando al frente del gobierno hasta 1910, quizás motivado por haber promovido la inversión extranjera, misma que había provocado el constante malestar de los trabajadores.

El movimiento de la gran huelga de 1916, en el cual tomó parte el Sindicato de Electricistas, por no ser atendidas algunas de sus peticiones por el gobierno, decide el 31 de julio retirar de los tableros de las plantas, los grandes aparatos indispensables para la transmisión de la fuerza eléctrica de la capital del país y de algunos estados vecinos; este problema agrava la situación general en el comercio y la industria que se convierten en un verdadero caos.³⁷ Venustiano Carranza, a toda costa trata de poner fin al problema, sin encontrar viables soluciones, decide y ordena que se ocupe militarmente el domicilio del Sindicato de Electricistas y la casa del obrero mundial; por considerar que la conducta de los huelguistas es antipatriótica y criminal, expide el día 1ro. de agosto de ese año (1916) el siguiente decreto.

"Artículo Primero. Se castigará con la PENA DE MUERTE, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1916:

Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fabricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que

³⁷ MORENO, Daniel. *El congreso constituyente de 1916-17*, Editorial UNAM (coordinación de humanidades), México, 1967. pags. 10-17.

presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fabricas y empresas mencionadas o en cualquiera otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a quien pertenezcan los operarios interesados en la suspensión, o de otros cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo.

Artículo Segundo. Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de los que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913.

Por tanto, mando se imprima, publique y circule para su debido cumplimiento y efectos consiguientes.

Dado en la ciudad de México, a primero de agosto de 1916."

V. Carranza³⁸

No obstante las consideraciones antes señaladas, se convoca a elecciones para diputados con el objeto de integrar el Congreso Constituyente de 1916-1917; una vez integrado el congreso y abiertas las sesiones para discutirse los problemas que venían aquejando a la clase trabajadora; pide la palabra el diputado por el

³⁸ SALAZAR, Rosendo Y ESCOBEDO, José. *Las pugnas de la Gleba*, Editorial Avante, México 1923, pags. 203 y ss

Estado de Veracruz, el Sr. Carlos L. Gracidas para manifestarse a favor de la clase trabajadora; en una de las partes de su discurso, cuando se refiere a la problemática de reforma al Art. 5 de la Constitución de 1857, en el sentido de dejar en claro los conceptos de lo que debía entenderse por pleno consentimiento para trabajar, y de la justa retribución, pero sobre todo de este último concepto, hizo notar lo siguiente: "Soy partidario de que al trabajador por concepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota. La participación en los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito, en virtud del cual, el patrono da a su obrero o dependiente, además del salario una parte de los beneficios, sin darle participación en las pérdidas (sesión del 27 de diciembre de 1916)."³⁹

Carlos L. Gracidas tiene el mérito de plantear y defender el derecho a la participación de utilidades de las empresas que su antecesor, Ignacio Ramírez había iniciado, pero esta vez con plena fructificación, ya que la comisión dictaminadora del congreso justificó la inclusión del reparto de utilidades cuando se presenta el proyecto del Título Sexto sobre asuntos del trabajo, aludiendo lo siguiente "Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de la empresa a que prestan sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios, pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechoso para ambas partes. El trabajador desempeña 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 unos y otros con motivo de la cuantía del salario."⁴⁰

En la sesión del 12 de enero de 1917, es aprobado por la mayoría en el Congreso, por 163 votos, el proyecto del Art. 123 que incluía en las fracciones VI y IX el derecho del trabajador a participar en las utilidades de las empresas. En la sesión

³⁹ ROUAIIX, Pastor. *Génesis De los artículos 27 y 123 de la constitución política de 1917*, Editorial Comisión Nacional editorial del C.E.N. (PRI), México 1984, pag. 72

⁴⁰ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Ob. Cit. pags. 155-163

del 23 de enero del mismo año ya no se discutió sobre este derecho. Después tiene lugar la sesión de clausura el 31 de enero y queda definitivamente incluido en el Art. 123 de la Constitución vigente, el derecho de la clase trabajadora a participar en los beneficios de la empresa para la cual preste sus servicios, toda vez que dicha Constitución es promulgada el 5 de febrero de 1917.

2.6.- LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS

Una vez puesta en vigor la constitución de 1917, por disposición del texto original del Art. 123 que a la letra dice "El congreso de la unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo."⁴¹

Son claras las facultades legislativas que dicho precepto otorga en materia de trabajo al congreso de la unión y a los congresos de las entidades federativas; de tal manera que la mayoría de los Estados, expidieron sus propias leyes del trabajo, hasta que la reforma a la fracción X del Art. 73 constitucional de 6 de septiembre de 1929, otorga esa facultad exclusivamente al Congreso Federal.

En materia de participación de utilidades las legislaturas estatales se apoyaron en la parte final de la fracción VI del Art. 123, que dispuso categóricamente que "en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX" y la fracción correlacionada determinó que la fijación de la participación en las utilidades se haría por las comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se estableciera en cada estado.⁴²

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *El nuevo artículo 123*, Editorial Porrúa, México 1967. pags. 63-64

⁴² LERDO DE TEJEDA, Francisco. Ob. Cit. pag. 212

El primer Estado en legislar en materia de participación es Coahuila, con la Ley de Espinoza Mireles, a la que hice alusión con anterioridad, de 27 de octubre de 1916; que se adelantó a lo preceptuado en el Art. 123; ésta sentó las bases para la ley del mismo Estado, del 13 de octubre de 1920. la importancia de estas leyes, en materia de reparto de utilidades, estriba en: a) que los obreros no participaren en las pérdidas, b) la liquidación debería ser anual, c) los beneficios de un año no podrán ser objeto de compensación con las pérdidas de los anteriores, d) los obreros no intervendrán en la empresa, pero podrán designar una persona que los represente en el examen de los libros de ésta para la fijación de la utilidad repartible.⁴³

Ahora bien, de manera cronológica anotare los estados que legislaron en materia de participación:

- 1.- Estado de Coahuila en fecha 27 de octubre de 1916
- 2.- Estado de México, 31 de enero de 1918
- 3.- Estado de Yucatán, 16 de diciembre de 1918
- 4.- Estado de Guerrero, 8 de diciembre de 1919
- 5.- Estado de Sonora, 1919
- 6.- Estado de Sinaloa, 1920
- 7.- Estado de Veracruz, 5 de julio de 1921
- 8.- Estado de Puebla, 14 de noviembre de 1921
- 9.- Estado de Michoacán, 1 de diciembre de 1922
- 10.- Estado de Durango, 24 de octubre de 1922
- 11.- Estado de Querétaro, 18 de diciembre de 1922
- 12.- Estado de Jalisco, 3 de agosto de 1923
- 13.- Estado de Guanajuato, 13 de marzo de 1924
- 14.- Estado de Campeche, 30 de noviembre de 1924
- 15.- Estado de San Luis Potosí, 22 de enero de 1925
- 16.- Estado de Tamaulipas, 12 de junio de 1925

⁴³ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ob. Cit. pag. 212

- 17.- Estado de Colima, 10 de octubre de 1925
- 18.- Estado de Oaxaca, 21 de marzo de 1926
- 19.- Estado de Tabasco, 18 de octubre de 1926
- 20.- Estado de Chiapas, 5 de marzo de 1927
- 21.- Estado de Aguascalientes, 26 de marzo de 1928
- 22.- Estado de Nayarit, 25 de octubre de 1928

Algunos Estados no se ocuparon de expedir leyes en materia de trabajo, entre ellos Morelos, Nuevo León, Tlaxcala, Nayarit y Quintana Roo (territorio).

Otros lo hicieron, pero fue escasa o nula la aportación que hicieron en materia de participación, entre ellos Hidalgo, Guerrero, Estado de México, San Luis Potosí, Chiapas y Durango.

Haré referencia de los Estados, que por su importancia legislativa en materia de participación, aportaron aspectos relevantes:

AGUASCALIENTES. Su ley fue detallista, al señalar que "para determinar la proporción en que los obreros hayan de participar de las utilidades de la negociación, las juntas tendrán en cuenta: I) el salario mínimo, si ya se hubiere determinado; II) el interés del capital en el negocio de que se trata; III) el interés del capital en otros negocios de la misma región; IV) la mayor o menor conveniencia social de que la industria progrese; V) las ventajas que, aparte del salario efectivo, reciban los obreros, tales como casas baratas, atención médica, etc.; y VI) las utilidades totales obtenidas y el capital de la empresa."⁴⁴

Casi todos los aspectos previstos en ésta ley, nuestra ley actual los tomó en cuenta. En cuanto a la vigilancia de dichas disposiciones, otorgó facultades a los mismos obreros e inspectores del trabajo. Facultó a las juntas para imponer

⁴⁴ LERDO DE TEJADA, Francisco. Ob. Cit. pags. 87-88

infracciones por incumplimiento de cien a mil pesos, como multa o arresto de un mes a un año o ambas penas a la vez, según el caso.

CHIHUAHUA. Su ley estipuló que la participación se haría sobre las utilidades líquidas de las empresas, y que la cantidad repartible no podría ser menor del cinco, ni mayor del diez por ciento de las utilidades, salvo que el patrón hubiera especificado en el contrato una cantidad mayor o menor.

El concepto de utilidad líquida contenía elementos técnicos contables, que otras legislaciones no contemplaron. El porcentaje repartible podía ser modificado contractualmente. Aspecto porcentual que, en nuestra ley actual queda a cargo de la Comisión Nacional exclusivamente. Otorgó el derecho a toda empresa para solicitar la exención de utilidades, cuando existieran motivos favorables para ello.⁴⁵

JALISCO. Fue notable el cuidado que utilizó el legislador jalisciense, pues en la normatividad del reparto de utilidades señala que se debe tomar en cuenta el monto del sueldo o salario devengado, fija un plazo breve para hacer efectiva la repartición y prevé el nombramiento de representantes obreros que intervengan en ella. También nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, tomó en consideración éstos señalamientos.⁴⁶

OAXACA. Ésta ley otorgó facultades a los trabajadores para comprobar la situación financiera de las empresas. El artículo 89 decía: "los trabajadores tendrán derecho a nombrar una persona que investigue la administración de la negociación, con facultad para hacer las pesquisas que sean necesarias en la contabilidad y la administración de las empresas. Los patrones que no quieran someterse a esas disposiciones, pagarán en todo caso, un ciento por ciento sobre los sueldos devengados, al mismo tiempo que el salario de los trabajadores. Los patrones que paguen un cien por ciento sobre los salarios, por concepto de

⁴⁵ Ibidem, pag. 85

⁴⁶ Ibidem, pag. 85

participación en las utilidades, harán los pagos siempre en la misma forma, sin que puedan recurrir a otros procedimientos". Por lo que respecta al pago de dicha prestación, ésta debía realizarse por lo general en el mes de enero de cada año.⁴⁷ Nuestra ley actual no toma en cuenta consideraciones de ésta legislación.

VERACRUZ. Su ley es conocida, con el nombre de "Ley Tejeda" en honor al coronel Adalberto Tejeda, gobernador de Veracruz en 1921, está considerada como la más avanzada en el tema que vengo tratando, entre los aspectos sobresalientes contemplaba la integración de comisiones especiales para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las negociaciones pertenecientes a una misma jurisdicción municipal, comisiones que estarían subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Tanto patronos como trabajadores debían incluir a un contador como miembro de su representación ante las comisiones especiales, para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Para fijar la participación se atendía a lo siguiente: en caso de que hubiese conformidad entre ambas partes, se levantaría un acta en la que constara el acuerdo sin lugar a más investigaciones. Esta ley entendió por utilidades repartibles a las líquidas obtenidas en la negociación durante un período, después de considerar el interés y la amortización del capital invertido.⁴⁸ La Ley Federal del Trabajo actual, contempla disposiciones similares de la Ley Veracruzana.

2. 7.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Con las reformas constitucionales al Art. 73, fracción X; y al Art. 123 en su parte introductoria de fecha 6 de septiembre de 1929, se retiran las facultades otorgadas a los congresos estatales para legislar en materia del trabajo y solamente queda facultado el congreso de la unión para ocuparse de esta materia. Por lo que

⁴⁷ LERDO DE TEJADA, Francisco. Ob.Cit. pags. 83-84

⁴⁸ Ibidem, pags. 92-96

empiezan los preparativos de una Ley del Trabajo con carácter federal, siendo designados para tal misión los señores: Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, que formularon un proyecto de Código Federal del Trabajo en ese mismo año, que se conoce también con el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor del entonces presidente de la república Sr. Emilio Portes Gil, este proyecto disponía en el Art. 7 transitorio, que la participación se destinaría en parte a cubrir la aportación de los trabajadores al Seguro Social, y que mientras éste se establecía los patrones debían pagar a sus trabajadores, por concepto de participación, el 5% del salario mensual, cuando se excediera de \$100.00; el 3% sobre el excedente de \$100.00 a \$250.00 y el 2% de esta última suma en caso de salarios superiores. Dicho proyecto fue criticado en el congreso sin ser tomado en cuenta y posteriormente retirado. Pero en 1931 se aportan nuevas ideas que sirven para reformar este proyecto, más tarde con el nombre de proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, lo acepta el siguiente Presidente de la República que fue el Ing. Pascual Ortiz Rubio, quien lo envía al Congreso y éste lo aprueba haciendo ligeras modificaciones. Publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931, con el carácter de Ley Federal del Trabajo.⁴⁹

La importancia de hacer remembranza especial a esta ley, no es por que haya aportado preceptos sustanciales en materia de participación de utilidades, si no por haber sido la primera que el Congreso de la Unión, expide para ser aplicada en todo el país en materia de trabajo. La misma ley en su Art. 14 transitorio declaraba derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo, con varias reformas y modificaciones, entre ellas, la de 1962 relativa a los problemas de reparto de utilidades, ésta Ley permanece en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

⁴⁹ LERDO DE TEJADA, Francisco. Ob.Cit. pag. 96

2.8.- REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, gran estadista mexicano y partidario de los derechos de la clase trabajadora, envió a la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, el 26 de noviembre de 1961 una iniciativa de reformas a diferentes fracciones del Art. 123 de la Constitución General de la República, entre ellas la fracción VI y IX correspondientes al derecho de los trabajadores a participar en la utilidades de las empresas..

El segundo considerando de la iniciativa, proponía que la fracción VI del Art.123 constitucional se ocupara exclusivamente del salario mínimo y la fracción IX se ocupara del reparto de utilidades, toda vez que siendo instituciones con caracteres propios debían ser tratadas en forma distinta.

En el quinto y sexto considerando de dicha iniciativa, se aducía la necesidad de que la reglamentación del derecho a la participación obedeciera a una de las aspiraciones legítimas y latentes de la clase trabajadora, de tener derecho a participar en las utilidades de las empresas y que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minucioso de las condiciones generales de la economía nacional.

La fracción IX se desarrolló en los términos de la iniciativa presidencial, en sus 6 incisos referentes a las normas conforme a las cuales deberá regularse el derecho de los trabajadores a la participación de la utilidades en las empresas, específicamente se ocuparon de: la integración de una comisión nacional para fijar el porcentaje de las utilidades repartibles; de las funciones y obligaciones de dicha comisión; de la revisión del porcentaje fijado; de la excepción para determinar empresas de la obligación de repartir utilidades; de la base que deberá tomarse para determinar el monto de las utilidades de cada empresa; de las objeciones que los trabajadores pueden formular ante la SHCP, respecto a la renta gravable

declarada por los patrones; también, que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.⁵⁰

El contenido de las fracciones VI y IX antes de las reformas, era:

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

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

Por decreto del 20 de noviembre de 1962, se declaran reformadas dichas fracciones, cuyo contenido es el siguiente:

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para prever a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos

⁵⁰ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ob. Cit. pags. 222-224

profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

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

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

- a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores
- b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales
- c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la

oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley

- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.⁵¹

Tan pronto como quedan reformadas las fracciones VI y IX del Art. 123 constitucional; al siguiente mes, el 20 de diciembre de 1962, el presidente envía a la cámara de diputados otra iniciativa de reformas, a la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. Pues a falta de dicha reglamentación la clase trabajadora no pudo hacer efectiva dicha prestación durante muchos años a la que había sido merecedora.

El contenido del proyecto de reformas a la ley federal del trabajo sometido para su estudio al congreso de la unión, presento 18 puntos o apartados con las ideas y principios fundamentales; casi fueron reproducidos textualmente para dar origen al Título 2do. capítulo V bis, de la Ley Federal del Trabajo denominado "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas" con los numerales del: 100-G al 100-V.

En cuanto a la integración y funcionamiento de la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades en las empresas, la iniciativa antes señalada propuso su reglamentación en los términos del Título octavo, capítulo IX-3, denominado "Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", quedando originalmente regulada con los numerales 428-I a 428-Y⁵². Con las reformas al artículo 123 constitucional y las reformas a la Ley Federal del Trabajo, quedan cumplidos los anhelos de la clase trabajadora, en materia de reparto de utilidades y firme la

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *El Nuevo Artículo 123*. segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1967, pags. 156-159

⁵² ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ob. Cit. pags. 224-226

política del gobierno del Lic. Adolfo López Mateos, en cuanto a su pensamiento y trayectoria ideológica, al enfatizar que "no hay progreso económico sin justicia social, como tampoco podrá haber justicia social sin progreso económico".

2.9.- LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN 1962

El origen y vida de la reglamentación del derecho al reparto de utilidades en México, tiene lugar a partir de que es puesta en vigor la Ley Federal del Trabajo con sus reformas de ese año.

La clase trabajadora por varias décadas estuvo imposibilitada jurídicamente para ejercitar tal derecho, en razón de que la norma constitucional contenía únicamente mandamientos de tipo general (Art. 123, frac. VI y IX) inaplicables en tanto no se expedieran normas orgánicas que preceptúan la forma de hacer uso de dicha prestación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, con motivo de la aplicación de las fracciones en cuestión, dictó ejecutorias en las que sentó criterio en el sentido de que los trabajadores estaban imposibilitados legalmente de exigir el citado derecho, por no existir regulación concreta, en virtud de no haberse regulado el precepto constitucional. De tal manera que las empresas no estaban obligadas a dar cumplimiento a éste derecho.

Pero con fecha 1º de marzo de 1963 quedó integrada e instalada la primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, institución que se encargó desde entonces de hacer cumplir los lineamientos señalados en la ley y fijar el porcentaje a favor del trabajador, para que éste ejerza de manera definitiva su derecho de participación en las utilidades de las empresas. Dicho derecho ha venido imponiéndose con carácter obligatorio, a través de los años subsiguientes, aunque ha tenido ligeras modificaciones, mismas que analizaré en un apartado posterior.

CAPITULO 3
REGULACIÓN DEL REPARTO DE
UTILIDADES EN EL MUNDO

3.1.- PAISES DE EUROPA

Una gran mayoría de los países en el mundo, al igual que en México, han luchado por conseguir que el derecho a participar en las utilidades de las empresas quede regulado en sus propias leyes, lo que hace posible examinar los sistemas implantados en unos u otros y poder lograr una mejor y especial normatividad en cada país; tomando en cuenta el desarrollo económico de Europa y por su importancia, sólo haré referencia de algunos países de éste continente.

3.1.1.- ALEMANIA

Este país ha venido practicando un sistema de participación de utilidades, voluntario, es decir, los trabajadores y la empresa convienen como ha de establecerse ese derecho en cada caso.

Siendo tres planes importantes los que han utilizado para llevar a cabo el reparto de utilidades, a saber:

- Planes de posesión de acciones
- Planes de coparticipación en la empresa
- Planes de dividendos de salario

En los planes de posesión de acciones, la empresa cede a sus trabajadores, por una sola vez, acciones de poco valor, en reconocimiento a su trabajo; se trata propiamente de una participación a los trabajadores, pues éstos son beneficiados al no pagar nada, por sus títulos; ejemplo de ello fue la Casa Siemens Werke al ser una de las primeras que lo llevó a cabo.

En los planes de coparticipación en las empresas, se prevé que el conjunto de coempresarios participe en las utilidades del negocio y en los cambios del patrimonio de la empresa, en un veinticinco por ciento, con este plan se trata de concientizar al trabajador, de que la empresa es un todo orgánico, de tal manera

que si no se tienen buenos resultados en el desarrollo productivo, la participación no será satisfactoria. Ejemplo de este plan son las fábricas de Paul Spindler Werke A.G.

En cuanto a los planes de dividendos de salario, el procedimiento a seguir, es que los trabajadores reciben sobre sus respectivos ingresos promedios, del ejercicio anterior, el mismo porcentaje que se paga a los accionistas como dividendo de sus capitales. Ejemplo de este tipo de planes, es el de la empresa Demag Dvisburgo.⁵³

3.1.2.- ESPAÑA

Los españoles han carecido de una reglamentación adecuada de participación de utilidades, no obstante sus prácticas al respecto tienen lugar en el siglo pasado. La falta de disposiciones de carácter general ha dado lugar en este país, a que se apliquen distintos sistemas de participación relacionados más con las formas de retribución, que con la verdadera participación de utilidades, pues en algunos casos este beneficio se otorga a los trabajadores, no obstante que las empresas al final del ejercicio resulten con pérdidas, por lo que dicho derecho es obligatorio para el sector empresarial.⁵⁴

3.1.3.- FRANCIA

Antecedentes.- La atribución y honra de otorgar voluntariamente utilidades a sus trabajadores es Edmé Jean Leclair, empresario francés que en 1847 estableció en forma espontánea el primer sistema de participación de sus trabajadores en las utilidades de su empresa, denominada La Casa Leclair. Es considerado como "el padre de la participación de utilidades". Por su antecedente se crea una sociedad para el estudio de dicha prestación, que en 1879 presenta un proyecto de ley para hacer obligatorio el sistema entre los contratistas de obras públicas.

⁵³ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ob. Cit. Pags. 65-68

En 1891 se presenta otro proyecto al parlamento francés con la misma finalidad, el cual dio origen a la Ley de Sociedades Cooperativas con participación obrera en las utilidades. Pero es hasta 1915 cuando se implanta el sistema de participación que ha cobrado vida en años posteriores,

Sistemas establecidos para el reparto de utilidades:

- *Participación de utilidades en las sociedades anónimas por acciones de trabajo*

Para este sistema se establece que a la par de las acciones emitidas para el capital, se emitan acciones denominadas de trabajo, las que pertenecen en forma colectiva al núcleo de trabajadores de la empresa (no son títulos individuales), con características de ser inalienables y no negociables; estas acciones generan dividendos cuyas ganancias se reparten entre los asociados con categoría de asalariados

- Sistema establecido por la ley de 1919, para la explotación minera.

En este sistema, la ley indica que las concesiones que se otorguen a particulares para la explotación de las minas, deberán especificar el porcentaje de las utilidades que corresponda a los trabajadores. Además de que éstas se distribuyan y entreguen anualmente en forma proporcional al salario recibido por los obreros.

- Sistema de participación de utilidades con bases en los contratos colectivos.

La reglamentación contenida en la ley de 1945 otorga facultades a los representantes de las empresas y a los representantes de los sindicatos firmantes

⁵⁴ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. *Ibidem* Pags. 71-73

del contrato colectivo, para vigilar el cumplimiento del reparto de utilidades a que son acreedores.

- Sistema de asociación de los trabajadores con las empresas.

En éste sistema, la ley de 1959 establece los porcentajes de participación de utilidades, con el fin de favorecer la asociación de los trabajadores con la empresa.

Resultados.- Pese a las modificaciones que progresivamente han sufrido las disposiciones en materia de participación de utilidades, puede decirse que en Francia los resultados han sido positivos.⁵⁵

3.1.4.- INGLATERRA

Antecedentes.- Se tiene noticia que en 1955 el Ministerio del Trabajo y Servicio Nacional del Reino Unido, se propuso levantar una encuesta, con el fin de conocer el número de empresas que en ese país tenían establecido el reparto de utilidades, así como los sistemas que aplicaban. También es de mencionarse que Lord Wallscourt en sus granjas de Galway, Irlanda, implantó en 1829 el reparto de utilidades para sus trabajadores.

Con motivo de la encuesta practicada se logra captar tres tipos de sistemas:

- Participación en las utilidades en empresas y sociedades cooperativas.

En relación a este sistema, se localizaron 421 planes de participación, con bases previamente determinadas, en tanto que 130 más lo practicaban sin haberlas fijado anticipadamente.

⁵⁵ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ibidem Pags. 55-58

- Participación en las utilidades de empresas industriales solamente.

Dicha encuesta localizo 310 planes divididos a la vez en 4 tipos, a saber: Planes de primas por concepto de utilidades, Planes de emisión de acciones de las empresas, Planes de depósito, y Planes de Coasociación.

- Participación en las utilidades en sociedades cooperativas solamente.

La encuesta registra 111 planes que los divide en : cooperativas agrícolas, de producción industrial y de distribución al menudeo.

Resultados.- Los resultados de acuerdo a la referida encuesta, el sistema de participación tiene buena aceptación ya que se incrementa la producción y por lo tanto el éxito empresarial.⁵⁶

3.1.5.- ITALIA

Antecedentes.- Sus antecedentes han sido varios intentos de leyes dirigidas a establecer la participación, sin lograr resultados satisfactorios, entre ellos están: El proyecto de Meuccio Ruini, de 1918; el de Cesare Vivante de ese mismo año, el del sindicato italiano textil, de 1920 y el de la confederación italiana de trabajadores del año de 1930.

- Sistemas implantados

En la práctica, se trata de llevar a cabo el método de accionariado popular y obrero. El primero que se hace extensivo a toda la población para que tenga acciones en las la empresas y se logre una mejor distribución de la riqueza.

⁵⁶ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ibidem Pags. 53-55

El segundo, que es propiamente una institución que trata de realizar la coparticipación de los trabajadores en la propiedad de la empresa, en la que prestan sus servicios, por medio de la atribución a título gratuito u oneroso de acciones a las mismas. Con este método este país ha logrado armonizar los intereses de obreros y empresarios.

Resultados.- Sus resultados son inciertos pero probablemente por los dos sistemas que utilizan, se logra disminuir los problemas entre patrones y trabajadores⁵⁷.

3.2.- PAISES AMERICANOS

Dentro de los países americanos, considero importante referirme a: Canadá, Estados Unidos de Norteamérica y Brasil, aún cuando la mayoría de países en éste continente también practica sus propios sistemas con la influencia obtenida de otras legislaciones, incluyendo la de México. El sistema de participación obligatoria es el común denominador en éstos países, sin embargo el cumplimiento en forma cabal no se ha dado totalmente.

3.2.1.- CANADA

Debido a la influencia económica de Estados Unidos, registra planes similares de este país. La definición de la participación de utilidades, se encuentra en el Art. 79, capítulo 148, de la ley del impuesto sobre la renta, que sufrió algunas modificaciones. Dicha definición, dice: "que es un convenio mediante el cual el empleador entrega en fideicomiso los pagos, computados de acuerdo con las ganancias del negocio, para beneficio de los directivos o empleados, mediante el cual el fiduciario distribuye anualmente, ya sea circunstancial o definitivamente: todas las cantidades recibidas del empleador, y todas las ganancias obtenidas del fideicomiso".

⁵⁷ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ibidem Pág. 58

Clasificación de sus sistemas implantados:

- Plan de contado:

En este plan se añade un porcentaje determinado de los ingresos de la compañía a la compensación irregular y se distribuye periódicamente, de acuerdo con diversas bases.

- Plan fiduciario:

En éste, un porcentaje de los ingresos de la compañía se acumula en un fondo fiduciario, al que contribuye o no, el empleado.

- Plan combinado:

Como su nombre lo dice, utiliza planes al contado y fiduciarios. Los principios de los planes utilizados por este país son: el propósito común de las empresas del Canadá, es evitar actitudes de desconfianza nacidas del miedo, reducir los costos, disminuir los conflictos laborales, proporcionar aumento en las ganancias de los trabajadores, reducir el ausentismo y en general, mejorar las relaciones de trabajo.⁵⁸

3.2.2.- ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMÉRICA

Antecedentes.- En 1774, siendo secretario del tesoro en este país, Albert Gallatin, es el primero que implanta el reparto de utilidades, en su fábrica de vidrio de New Geneva, Pennsylvania. Le sigue en 1876 la empresa Leather Company of Worcester, de Massachusetts, que establece un plan para el reparto de utilidades, de la misma manera; más tarde la Procter and Gamble Company con otras empresas reparten utilidades. En 1892 nació la primera asociación para la promoción del reparto de utilidades.

⁵⁸ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ibidem Págs. 60-62

A partir de 1916 el departamento de trabajo de este país señaló la existencia de sesenta planes de participación. En 1947 se crea un organismo permanente que agrupa en forma voluntaria aproximadamente a 100 empresas.

Sistemas establecidos para el reparto de utilidades:

- Por dividendos al contado

En éste sistema, se destina un porcentaje de las utilidades de la empresa y se entrega a los trabajadores como adición a los salarios normales de manera periódica y sin distinción de clases.

- Por dividendos de trabajo:

Para éste sistema, el porcentaje de la participación de los beneficios de las empresas se determina en proporción a los dividendos pagados anualmente a los accionistas.

- Por propiedad de acciones:

En éste sistema, se fija un porcentaje de las utilidades anuales y se paga al trabajador con acciones de la empresa, lo que lo hace accionista.

- Por fideicomiso:

En éste sistema, un determinado porcentaje de los beneficios se coloca en un fondo como patrimonio fiduciario para los trabajadores, con o sin la contribución de éstos. Además de los sistemas de participación señalados, existen otros que en lo general se asemejan a éstos cuatro.

Resultados.- Según algunas organizaciones norteamericanas, consideran que "la participación de utilidades, ha sido empleada por los patrones como válvula de escape para no pagar buenos salarios, aparecer aquellos como generosos con sus trabajadores y en esa forma debilitar la contratación colectiva". No obstante, la práctica de sus sistemas tiene como finalidad lograr la armonía entre patrones y

trabajadores y asociar a éstos últimos a la suerte de los primeros; además de beneficiar la economía del país.⁵⁹

3.2.3.- BRASIL

En Brasil, como la mayoría de los países latinoamericanos, es partidario del reparto obligatorio, por disposición de su Art. 57, inciso IV, del título V de su Constitución referente al orden económico y social, que establece: "la participación obligatoria y directa del trabajador en las ganancias de la empresa, en los términos y formas determinadas por la ley".

Éste país no cuenta con una reglamentación específica del reparto de utilidades; varios intentos de proyectos ha elaborado, con la finalidad de reglamentar su derecho constitucional sin que hayan encontrado respuesta favorable.

Algunas organizaciones de trabajadores han llegado a manifestar, que no desean por el momento la participación de utilidades, ya que prefieren la reglamentación de otras prestaciones que consideran más importantes. Los trabajadores del ramo comercial, no desean ésta prestación, por que consideran que es injusto que se trate a todas las empresas por igual y porque no ven una forma práctica de aplicación; pues consideran preferible la participación por medio de incentivos.

El profesor Arnaldo Susseking, citado por Alviréz Friscione, asesor técnico del ministerio del trabajo en ese país, y el juez de trabajo de Porto Alegre, doctor Breno San Vicente, han considerado que el problema de la participación de utilidades, fue diferido por el decreto número 1881 de 14 de diciembre de 1962, que instituyó la gratificación a los trabajadores del "treceavo mes de salario", que fue mejor aceptado por los trabajadores, como medio de incentivo salarial.⁶⁰

⁵⁹ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ibidem Págs. 51-53

⁶⁰ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ibidem Págs. 73-75

3.3.- OTROS PAISES

Existen otros países, que en años recientes han logrado desarrollar una economía con repercusión internacional y por lo mismo es importante saber cómo ha funcionado éste derecho en sus relaciones obrero patronales, estos son China y Japón.

3.3.1.- CHINA

Al parecer, China no cuenta con una reglamentación al respecto, pero a partir de 1929 se estableció que al término de un ejercicio y después de haber deducido los dividendos y fondos de reserva, si quedaba un excedente, éste se repartiría entre los obreros y empleados. Prestación que podría considerarse como una participación en las utilidades o bien como una gratificación. Correspondiendo a las empresas establecer las reglas para dicha prestación.

En años recientes "los empresarios otorgan bonos a sus trabajadores en razón del esfuerzo y la dedicación demostrada en las actividades que les son encomendadas; la que califican con sistemas de puntuación que van del 96 al 100, del 86 al 95 y del 85 a menos puntos. De tal manera que resulta más beneficiado por sus bonos, quien más alta puntuación obtiene.

En forma adicional las empresas estimulan a sus trabajadores, que hayan destacado extraordinariamente en alguna actividad relacionada con el trabajo".⁶¹

3.3.2.- JAPÓN

Su sistema de participación, fue introducido hacia fines de los años cincuenta y principios de los sesenta.

⁶¹ AL VIREZ FRISCIONE, Alfonso. *Ibidem* Págs. 85-86

"Los sindicatos apoyaron el sistema que consistió en entregar bonos a sus trabajadores, que representaban una cantidad equivalente a dos meses de salario, éstos se fueron incrementando, y su máximo nivel fue por el año de 1971 que llegó a los cuatro meses y medio; pero su incremento no fue siempre de manera progresiva, pues por lo regular se entregaban de tres a tres y medio meses de salario en bonos.

Regularmente los sistemas de participación que se han adoptado en este país, han sido de tipo voluntario.

El reparto de utilidades se encuentra ampliamente extendido y ha tomado formas bastante heterogéneas. Para la mayoría de los trabajadores, los bonos comprenden al menos una cuarta parte de su pago total al año.

El estudio mejor conocido sobre los efectos económicos de los bonos de utilidades, es el de Freeman y Weitman".⁶²

⁶² A.I. VIREZ FRISCIONE, Alfonso. *Ibidem* Págs. 1009-1011

CAPITULO 4
LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES
EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

4.1.- FUNDAMENTO JURIDICO

Varios son los ordenamientos jurídicos en donde se encuentra el derecho que tienen los trabajadores, de participar en las utilidades de las empresas, su principal apoyo esta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Carta Magna, como también es conocida; es la ley suprema que nos rige, que da origen a la mayoría de las disposiciones reglamentarias, entre las cuales están: la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal del Impuesto Sobre la Renta, Reglamentos y algunas importantes resoluciones.

4.1.1.- LA CONSTITUCIÓN

La Constitución Política de la República Mexicana de 1857 que tuvo vigencia hasta 1917 no estableció normas de naturaleza social, a favor de los trabajadores; su contenido en cuanto a los títulos que la integraron, solo se ocupó:

I.- De los derechos del hombre; II.- De la soberanía nacional y de la forma de gobierno; III.- De la división de poderes; IV.- De la responsabilidad de los funcionarios públicos; V.- De los Estados de la Federación; VI.- Prevenciones generales; VII.- De la reforma de la constitución; VIII.- De la inviolabilidad de la constitución.

A partir del 5 de febrero de 1917, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que fue promulgada en esa fecha y que hoy en día sigue vigente; es el principal ordenamiento jurídico por su importancia, al dedicar el Título sexto, denominado "del Trabajo y de la Previsión Social", especialmente a los derechos a favor de los trabajadores, sin pasar por alto el de hacer partícipes a éstos en las utilidades de las empresas. Siendo base en su forma original el contenido del artículo 123 constitucional, en su preámbulo y fracciones VI y IX fundamentos principales del derecho a participar en las utilidades, al señalar que:

TITULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

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

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

Fue fundamento constitucional del derecho a participar en las utilidades el Artículo 123, fracciones VI y IX, aun con la modificación de su preámbulo que tuvo lugar con la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de Septiembre de 1929, en el sentido de excluir a las Legislaturas de los Estados para ocuparse de expedir leyes en materia de trabajo, al quedar como sigue:

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

El mismo artículo 123 Constitucional, con sus fracciones VI y IX siguió siendo fundamento del derecho a participar en las utilidades, conservando el mismo contenido en su parte introductoria y, de su fracción VI. Pero la fracción IX fue adicionada ligeramente, por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 4 de noviembre de 1933, al quedar en los términos siguientes:

Fracción IX.- La fijación del tipo de Salario Mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada estado. En defecto de esas comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Con la reforma publicada en el diario oficial de la federación el 5 de diciembre de 1960 el artículo 123 constitucional continua como fundamento de la institución de la cual me ocupo; solo que a partir de ese año su parte introductoria se divide en dos apartados, correspondiendo el primero a la "A" y el segundo a la "B". Sus fracciones VI y IX del primer apartado quedaron sin modificación, el contenido del citado preámbulo quedo en la forma siguiente:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo...

B.- Entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores...

De acuerdo con las Reformas publicada en el Diario Oficial de la Federación, del 21 de noviembre de 1962, el artículo 123 Constitucional, apartado "A" en su parte introductoria, se mantiene sin alteración, pero sus fracciones VI y IX dan lugar a

modificaciones y adiciones sustanciales en materia de participación. La primer fracción de éstas excluye lo relacionado con las utilidades, y se refiere al problema de los salarios mínimos generales o profesionales. Mientras que la segunda, atiende exclusivamente a la participación de utilidades, ambos contenidos quedan como sigue:

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

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

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

Los salarios mínimos se fijaran por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

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

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

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

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

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

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

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

Con las reformas de las fracciones antes descritas el precepto constitucional brinda un apoyo definitivo, que da mayor fortaleza para poder hacer valer el derecho de participar en las utilidades y, que fue de escaso cumplimiento por muchos años.

El alcance y contenido de la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, que en forma original quedo establecido en 1962, reafirma ampliamente el fundamento de las disposiciones jurídicas que hoy en día siguen

aplicándose, en materia de participación, toda vez que se conserva de manera íntegra.

4.1.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Cumplida la anhelada reforma con las modificaciones sustanciales a la fracción IX del Art. 123, del apartado "A", referente al reparto de utilidades; al mes siguiente la Cámara de Diputados recibe la iniciativa de reformas a la Ley Federal de Trabajo de 1931 a fin de reglamentar las cuestiones relacionadas a ése derecho. El proyecto presentado para su aprobación consignaba 18 puntos; mismos que sirvieron para ser reproducidos en la Ley Federal del Trabajo, con ligeras modificaciones, principios y fundamentos que dieron origen al Título Segundo, Capítulo V Bis, denominado "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", con los artículos del 100-G al 100-U.

Con respecto a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la misma iniciativa propuso la reglamentación correspondiente al proyecto, quedando consignado su contenido en los términos del Título VIII, Capítulo IX-3, ocupándose de ello los artículos: 428-I al 428-Y, en la Ley Federal del Trabajo con algunas ligeras modificaciones.

Aprobadas ambas reformas reglamentarias, fueron dadas a conocer por decreto 29 de Diciembre de 1962, publicadas en el Diario Oficial de la Federación dos días después.

Convirtiéndose a partir de 1963 en importante fundamento jurídico del derecho a participar en las utilidades.

No examinaré en este apartado todos y cada uno de los artículos antes descritos, toda vez que forman parte de títulos especiales, de los cuales me ocuparé en

forma explícita al referirme a otros temas, mientras que en este el objeto es precisar que son fundamentos primordiales del multicitado derecho que vengo analizando.

La Ley Federal del Trabajo, puesta en vigor el 1º de mayo de 1970 se vino preparando con varios años de antelación. Modificó varias de las disposiciones de la anterior, sobre todo en materia de participación; el título correspondiente a las utilidades de los artículos: 100-G al 100-U, en la Nueva Ley correspondieron al Título VIII con la misma denominación, pero ahora con los artículos: 117 al 131, algunos permanecieron sin alteración como fueron: 100-G = 117, 100-H = 118, 100-J = 120, 100-O = 125, 100-R = 128, 100-S = 129, 100-T = 130, 100-U = 130.

Otros que fueron modificados: 100-I = 119, 100-K = 121, 100-L = 122, 100-P = 126, 100-Q = 127.

Los correspondientes a la integración y funcionamiento de la Comisión que fueron el VIII, Capítulo IX-3, artículos 428-I al 428-H, en la nueva formaron parte del Título Once, Cap. IX, con el mismo nombre, pero con los artículos: 575 al 590; de igual manera con algunos cambios. Pese a las diferentes modificaciones es de advertirse, que es fundamento jurídico en la actualidad, toda vez que dicho ordenamiento es el que sigue estando en vigor, para su debida aplicación.

4.1.3.- RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL

Por lo que toca a las resoluciones, emitidas por las diferentes Comisiones en turno, no es el afán agotar todos y cada uno de sus aspectos, pero sí aquello que resulta sobresaliente en éste derecho, principalmente lo relacionado con los montos de porcentaje que se hayan determinado en cada una; por ser lo que más interesa y atañe al trabajador.

Con fecha 13 de Diciembre de 1963, en el Diario Oficial de la Federación, se publica lo que resuelve la Primera Comisión, que se apoya en sesenta y siete puntos y consideraciones para decir que: por disposición general y, con base en el artículo Primero.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas donde laboran, en un 20% de la utilidad repartible neta.

Porcentaje a determinar tomando en cuenta la base gravable conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Desde luego que atendió a diferentes problemas como fueron: Cap. II. De las personas morales; Cap. III. De las personas Físicas con Ingresos mayores de \$300,000.00 anuales; Cap. IV. De las Personas Físicas con ingresos menores de \$300,000.00 anuales; Cap. V. De las sucursales y agencias de empresas extranjeras que operan sin capital propio; Cap. VI. De los profesionistas, técnicos, artesanos y artistas; Cap. VII. Del convenio y la estimativa; Cap. VIII. De los ejercicios irregulares y las excepciones; Cap. IX. De los casos no comprendidos en los capítulos anteriores.

A grandes rasgos, fueron las cuestiones sobre las que resolvió; disposiciones que sirvieron como apoyo para fundamentar y hacer valer ese derecho con una duración aproximada de diez años.

Con fecha 14 de Octubre de 1973, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Segunda Resolución de la Comisión. Apoyada en veinte considerandos, resuelve:

El porcentaje y base de participación, por disposición del Artículo Primero. Los trabajadores participarán en un 8% de la utilidad bruta de las Empresas a las que prestan sus servicios.

El porcentaje de participación se aplicará sobre la Renta gravable sin hacer ninguna reducción ni establecer diferencias entre las empresas, como lo dispone la fracción V del Art. 586 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Pero también se ocupó de: Los sujetos obligados a participar; ingreso gravable de los sujetos; ingreso gravable estimado; pérdidas no compensables; sujetos exentos del impuesto; sujetos exentos de participar; ejercicios irregulares; participación adicional de utilidades; y tres artículos transitorios. De igual manera las disposiciones contenidas en esta disposición son parte importante de fundamentación de dichos derechos.

Con fecha 4 de marzo de 1985, tiene lugar la publicación en el Diario Oficial de la Federación, de la Tercera Resolución de la Comisión. En apoyo de veintiuno considerandos, resuelve que:

El porcentaje y base de participación, por disposición del artículo Primero.- Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo 2º del artículo 120 de la Ley Federal de Trabajo, se considera utilidad para los efectos de ésta resolución, la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El porcentaje de participación se aplicará sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas como lo dispone la fracción V del artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que también se ocupó de otros aspectos, a saber: Sujetos obligados a participar; Sujetos exceptuados de participar; ingreso gravable de los sujetos; ingreso gravable estimado; pérdidas no compensables; ejercicios irregulares; participación adicional de utilidades, y dos artículos transitorios. Indiscutiblemente su contenido, fue fundamento jurídico del citado derecho.

La Cuarta Resolución de la Comisión, tiene lugar de nueva cuenta al transcurrir poco más de diez años, al publicarse en el Diario Oficial de la Federación, lo que

ésta resuelve, marcando su contenido concretamente en tres artículos, cuya transcripción es como sigue:

Primero.- Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

Segundo.- De conformidad con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción IX, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad para los efectos de ésta Resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Tercero.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las Leyes Federal del Trabajo y del Impuesto Sobre la Renta y en sus Reglamentos.

Conforme a los artículos transitorios de la Resolución, por disposición del primero, dicha resolución entró en vigor el día 1º de Enero de 1997, previa su publicación en el Diario Oficial de la Federación; dejando abrogada la anterior por disposición del artículo segundo.

Hasta hoy en día, han tenido lugar Cuatro Resoluciones emitidas por las distintas Comisiones en turno, que durante cuarenta años han servido como fundamento para que los trabajadores puedan hacer valer en lo posible el derecho que les asiste en materia de participación. Aun cuando los avances no han sido muy significativos; quizás algún día se logren mejores resultados, con las minuciosas y exhaustivas determinaciones que realicen las futuras Comisiones encargadas al respecto.

4.1.4.- REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 121-122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El 2 de Mayo de 1975, tiene lugar otro importante fundamento jurídico en materia de participación, al ser publicada en el Diario Oficial de la Federación, la reglamentación a los artículos 121 – 122 de la Ley Federal de Trabajo, a fin de complementar y dar agilidad al trámite de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta al derecho de presentar y hacer valer las objeciones a las declaraciones presentadas ante la SHCP por las empresas, en las que prestaren sus servicios. Reglamento que guarda su contenido en treinta y un artículos que atienden a problemas de: Cuestiones generales; información a los trabajadores; objeciones de los trabajadores; repartos adicionales; autoridades laborales; comisión interSecretaríal; medios de defensa de los trabajadores. A varios de sus artículos haré referencia al analizar todos y cada uno del Título que cubre lo relacionado con dicha institución.

4.1.5.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Los ordenamientos que he señalado, contienen fundamentos jurídicos que dan apoyo y fuerza al derecho de participación de utilidades; todos remiten de manera conjunta, a tomar en cuenta, la ley del impuesto sobre la renta, toda vez que con base en sus disposiciones se determinan los montos o cantidades, que por concepto de utilidad debe repartir cada empresa; por ello es que cobra importancia esta ley, son preceptos que la relacionan: el inciso "e", de la fracción IX, apartado "A" del artículo 123 constitucional; segundo párrafo del artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo; parte final del artículo segundo del reglamento de los artículos 121-122 de la propia ley. Así como el artículo primero de la primera resolución de la Comisión Nacional; primer artículo de la segunda resolución; primer artículo de la tercera resolución; segundo artículo de la última resolución. Por lo que a todas luces, la ley del impuesto sobre la renta es fundamento jurídico en materia de participación.

4.2.- ANÁLISIS GENERAL DE LA LEY

El objeto de este apartado, es hacer el análisis del derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo vigente. Para una debida reglamentación, nuestra ley se apoya en diversos ordenamientos jurídicos, los cuales en orden por su importancia son: la propia Constitución Política, misma que es la razón de su existencia, la Ley Federal del Impuesto Sobre la Renta, algunas reglamentaciones especiales y algunas resoluciones complementarias.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, dedica especialmente, el Título Tercero, Capítulo VIII, denominado de la "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", de los artículos 117 al 131. De los cuales me ocuparé de manera mas explícita de todos y cada uno de ellos.

4.2.1.- LA EXISTENCIA DE ESTE DERECHO.

ARTICULO 117: Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Este precepto, confirma la existencia del derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas en su parte inicial, sirviendo como base lo señalado por la fracción IX, apartado "A" del 123; ambos dan vida a esta institución. Aludiendo además dicho precepto que ese derecho, es conforme al porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Lo establecido en este artículo sirve para considerar, que existe con carácter obligatorio del reparto de utilidades en México, y donde juega un papel importante la Comisión Nacional citada.

4.2.2.- LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN

Por disposición de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, se crea una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, a fin de determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, cuando sea necesario (artículo 575 LFT). Dicha comisión se integra como sigue.

4.2.2.1.- INTEGRACIÓN

La Comisión Nacional funcionara y se integrara: con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Al presidente de ésta, lo nombra el presidente de la republica. Sus atribuciones y deberes son los señalados en las fracciones I a V del artículo 578.

El Consejo de Representantes se integra: con la representación del gobierno, que recaee en la misma persona del presidente de la comisión, pues desempeña a la vez el cargo de presidente del consejo, que tendrá el voto del gobierno, y dos asesores con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo Y Previsión Social. Con la representación obrera y patronal, en número de dos y no mayor a cinco, con carácter de propietarios y suplentes respectivamente, sindicalizados, designados por convocatoria de la S.T.P.S. cuando ambas partes no hagan la designación de sus representantes, la hará la Secretaría; sus atribuciones y deberes están señalados en las fracciones primera a décima del artículo 581.

La Dirección Técnica, se integra: con un director nombrado por la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social, con Asesores Técnicos, en número necesario, nombrados por la propia Secretaría, con Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los trabajadores y patrones, con determinación de la S.T.P.S., con cargo al presupuesto de egresos de la federación (artículo 582 frac. I,II,III). Sus

atribuciones y deberes, están señalados en las fracciones primera a sexta del artículo 584.

4.2.2.2.- COMPOSICIÓN

De acuerdo con las convenciones celebradas el 25 de octubre de 1995, queda conformada la Cuarta Comisión Nacional para el reparto de utilidades, compuesta por los siguientes personajes:

Presidente: Lic. Dionisio E. Pérez Jácome

Representantes del Gobierno:

Presidente: Lic. Dionisio E. Pérez Jácome

Asesores: Lic. Luis Berlanga Laurent

Lic. Mario Mejía Guizar

Lic. Roberto Hoyo D'addona

Representantes de los trabajadores:

Grupo I.- Agricultura, Ganadería, Pesca, Caza, Silvicultura e Industrias Extractivas

Propietario: Lic. Joaquín Gamboa Pascoe

Suplente: Sr. Ismael Martínez Hoyos

Grupo II.- Industrias de Transformación

Propietario: Diputado Lic. Javier Pineda Serino

Suplente: Sr. Armando Neyra Chávez

Grupo III.- Industrias de la Construcción y de la Electricidad

Propietario: Sr. Leonardo Rodríguez Alcaine

Suplente: Sr. Adolfo Giott Trujillo

Grupo IV.- Transportes Comunicaciones y Servicios

Propietario: Sr. Guillermo Muñoz Mosqueda

Suplente: Lic. Mario A. Sánchez Mondragón

Grupo V.- Comercio y Actividades no incluidas en los grupos anteriores

Propietario: Diputado Lic. José Ramírez Gamero

Suplente: Sr. Benigno Álvarez Guerrero

Representantes de los patrones:

Grupo I.- Agricultura, Ganadería, Pesca, Caza, Silvicultura e Industrias Extractivas

Propietario: Lic. Enrique Mendoza Delgado

Suplente: Lic. Roberto Carriedo Rubio

Grupo II.- Industrias de Transformación

Propietario: Lic. Adolfo Tena Morelos

Suplente: Lic. Tomás H. Natividad Sánchez

Grupo III.- Industrias de la Construcción y de la Electricidad

Propietario: Lic. Octavio Carvajal Bustamante

Suplente: C.P. Mario Navarrete Castro

Grupo IV.- Transportes Comunicaciones y Servicios

Propietario: Lic. Guillermo Roel Paniagua

Suplente: Lic. Jorge Enrique Roel Paniagua

Grupo V.- Comercio y Actividades no incluidas en los grupos anteriores

Propietario: Juan Carlos Izaza Arteaga

Suplente: Lic. Joaquín Díaz Pérez

Dirección Técnica

Director Técnico: Lic. Y C.P. Arturo Humphrey Salinas

Asesores técnicos: Lic. Carlos Francisco Mora Domínguez

Lic. Armando Acevedo García

Asesores Técnicos Auxiliares:

Por la representación de los trabajadores

Diputado Lic. Netzahualcóyotl de la Vega

Diputado Lic. Alfonso Reyes Medrano

Por la representación de los patrones

Lic. Jorge D. Garduño Morales

Lic. Gabriel Funes Díaz

4.2.2.3.- RESOLUCIÓN

Con fecha 17 de diciembre de 1996 publicada en el Diario Oficial de la federación, la Cuarta Comisión Nacional emite la siguiente resolución:

PRIMERO.- Los trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta Resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del impuesto Sobre la Renta.

TERCERO.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las leyes, Federal del Trabajo y del Impuesto sobre la Renta y en sus reglamentos.

Artículos transitorios:

PRIMERO.- Esta Resolución entrará en vigor en toda la Republica el día 1 de enero de 1997, previa su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- En esa fecha, quedara abrogada la Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del 28 de febrero de 1985, publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 4 de marzo de 1985.⁶³

Esta resolución se llevó a cabo, en la sesión del Consejo de Representantes celebrada el día 10 de diciembre de 1996, por unanimidad de votos de los

⁶³ ROJAS Y NOVOA, Alejandro. *La Participación de los Trabajadores en las Utilidades*, Editorial Ediciones Fiscales, México 2001. Págs. 33-34.

Representantes del Gobierno, de los Trabajadores y de los Patrones. De hecho los integrantes de esta cuarta comisión, ratifican una vez más, el mismo porcentaje de utilidades, de la comisión anterior, que también consistió en un diez por ciento. Este porcentaje es el que actualmente deben aplicar de manera general, todas las empresas del país, mismo que seguirá aplicándose, mientras tanto no exista modificación alguna.

Siguiendo con el análisis del artículo 117, de la L.F.T., en razón del porcentaje fijado por la Comisión Nacional, que es del 10 por ciento. El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, dice que: "Nadie impide que el patrón, por propia voluntad conceda mas del 10 por ciento como participación de su utilidad a los trabajadores, sin embargo considera no estar de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, en el sentido de que los trabajadores puedan acudir a la huelga, para forzar al patrón a aumentar el porcentaje."⁶⁴

Por lo anterior es necesario referirme al criterio sustentado por el Dr. Alberto Trueba Urbina, al decir que: el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10 por ciento que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, en su resolución publicada en el D.O.F. de 4 de marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo: individuales y colectivos o contratos-ley, mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, ya que el porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores.⁶⁵

Si la ley federal del trabajo otorga facultades a la comisión nacional, para que resuelva conforme a derecho, y sus resoluciones sean cumplidas al pie de la letra; también cabe hacer notar, que cuando estas resoluciones no den cumplimiento cabal a los principios generales que debe tener toda norma de trabajo, cuya

⁶⁴ *Ley Federal del Trabajo comentada por Francisco Ramírez Fonseca*, Novena edición, Editorial Pac, México, 2002. Pag. 53.

⁶⁵ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera*, Octagesima segunda edición, Editorial Porrúa, México 2001. Pág. 72

tendencia es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones como lo señala el artículo 2. Si dicho equilibrio y justicia social se pierden, con justa razón los trabajadores podrían ejercitar el derecho de huelga, contemplado tanto en la Ley como en la propia Constitución. En sí, ha sido muy controvertido el porcentaje del 10 por ciento que durante años, por no decir décadas, ha determinado la Comisión Nacional

4.2.3.- INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA COMISIÓN NACIONAL

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

Este precepto reafirma lo establecido por el inciso b) del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Otorga facultades a la Comisión Nacional para que se avoque al estudio e investigaciones apropiadas, a fin de conocer tres aspectos fundamentales, como son:

Conocer las condiciones generales de la economía nacional.

Tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País.

El derecho del capital a obtener un interés razonable.

La necesaria reinversión de capitales.

Es de suponerse, que después de que la Comisión Nacional, haya realizado los estudios e investigaciones con apego a la realidad de los cuatro aspectos señalados; pueda estar en condiciones de emitir una resolución fijando el porcentaje que ha de aplicarse en las empresas. Es necesario señalar al respecto que de los estudios e investigaciones practicados por las diferentes Comisiones

Nacionales en turno, durante cuarenta años, el resultado obtenido ha sido siempre el mismo 10 por ciento. Tal parece que dicha Comisión no ha tomado en cuenta las devaluaciones que ha tenido nuestro sistema monetario, ni la pérdida en el poder adquisitivo que los trabajadores han sufrido por esa causa.

Es indiscutible que de los estudios e investigaciones imparciales y apegados a la realidad socioeconómica del trabajador, que realice la Comisión Nacional se podrá lograr un porcentaje equitativo en beneficio de quien presta sus servicios a una empresa; por lo cual es de suma importancia que la Comisión cumpla con lo preceptuado en las diferentes fracciones del artículo 581 de la L.F.T.

Según el Dr. Trueba Urbina, en relación de lo que establece el artículo 118, señala que: "Los derechos del capital no deben consignarse en el artículo 123. Que por ello es contrarrevolucionaria la reforma constitucional de 1962 que se reproduce en éste artículo, la Comisión deberá tomar en cuenta el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, colocándose así a la clase patronal por encima de sus propias leyes, civiles y mercantiles, que fijan un interés inferior al señalado en la resolución de la Comisión Nacional, además de que la reinversión de capitales origina una extensión en el campo industrial que tiende también a beneficiar al capitalista, propietario o patrón."⁶⁶

4.2.4.- REVISIÓN DEL PORCENTAJE

ARTICULO 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Este precepto faculta a la propia Comisión Tripartita para revisar el porcentaje que en tiempo y forma haya emitido, apegándose al procedimiento señalado en los artículos 587 a 590 de la L.F.T. Dicha revisión puede llevarse a cabo por convocatoria de la propia S.T.P.S., cuando existan estudios e investigaciones que

⁶⁶ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit. Pág 73*

lo justifiquen. O bien a solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones, previo el cumplimiento que la ley establezca.

Al ser una comisión representada por el Estado, a través de la S.T. y P.S., de los patrones y de los trabajadores, a instancia de uno de los tres sectores que la representan puede reunirse para la revisión del porcentaje.

Toda revisión de porcentaje, en materia de participación, presupone la existencia de una resolución anterior, que por alguna razón deja de cumplir su objetivo.

La ley federal del trabajo, otorga la oportunidad de que indistintamente cualquiera de los sectores que representan la comisión, pueda solicitar la revisión.

De tal manera, que si la revisión es a proposición del gobierno, éste por conducto de la S.T.P.S. expedirá convocatoria cumpliendo con los requisitos sustanciales de la fracción IX, inciso "c" del artículo 123 y fracción I del artículo 587, a efecto de que existan "nuevos estudios e investigaciones que la justifiquen", de lo contrario resultaría improcedente.

Si la revisión es a instancia del sector patronal o de los trabajadores, éstos por conducto de sus representantes, sean: sindicatos, federaciones o confederaciones; con la mayoría del 51 % deben presentar solicitud de revisión a la S.T.P.S. cumpliendo también con requisitos sustanciales que consisten en: "una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes", sin los cuales no procedería.

Los tres sectores de la comisión, por lo tanto, están obligados a realizar estudios apropiados a fin de promover la revisión cuando lo consideren conveniente.

Regularmente las solicitudes presentadas por los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores, para que sea revisado el porcentaje, tienen como finalidad mejorar el porcentaje del 10% o modificar las cuestiones relacionadas con este derecho.

La ley niega a patrones y trabajadores el derecho de solicitar la revisión, por 10 años, cuando ésta les haya sido rechazada. Pero deja abierta la posibilidad de revisión a cargo de la representación del Estado, cuando existan motivos de justificación para ello (artículo 589 LFT).

En orden al precepto en análisis, subraya el Dr. Trueba Urbina, que: "La resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 13 de Diciembre de 1963, ha sido modificada por una nueva resolución que aborda temas sumamente importantes y que se refieren al porcentaje y base de la participación, sujetos obligados a participar, ingresos gravables de los sujetos, ingresos gravable estimado, pérdidas no compensables, sujetos exentos del impuesto, sujetos exentos de participación, ejercicios irregulares, participación adicional de utilidades y otras cuestiones de suma importancia."⁶⁷

4.2.5.- BASE DEL REPARTO

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

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

El porcentaje que fijó la Cuarta Comisión Nacional, que entró en vigor a partir del 1ro. de enero de 1997, es del diez por ciento, mismo que tendrá aplicación mientras tanto no exista una nueva resolución. Este porcentaje se aplica de

⁶⁷ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera. Idem.*

manera general y sin distinción para todas las empresas obligadas a repartir; como se señala en el primer punto resolutivo de dicha comisión; los trabajadores participaran en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo, considera como utilidad en cada empresa la renta gravable de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta.

Para los efectos del reparto, la renta gravable o ingreso gravable de las empresas, es la base sobre la cual ha de aplicarse el porcentaje fijado por la Comisión para obtener la cantidad o utilidad repartible neta, que ha de corresponder al conjunto de trabajadores que hayan dado lugar con la producción económica a dicha utilidad, en cada empresa.

4.2.6.- DERECHO DE OBJECCIÓN

ARTICULO 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

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

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

ARTICULO 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

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

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

El derecho de presentar objeciones y el momento a partir del cual ha de realizarse el pago por concepto de utilidades lo señalan estos dos preceptos, que fueron reglamentados a su vez, para hacer más ágil y dinámico el procedimiento que en

ellos se establece; la reglamentación dio origen a 31 artículos, mismos que relacionare en forma oportuna al referirme al derecho de objeciones, a favor de los trabajadores, por lo que considero en este momento hacer su transcripción:

REGLAMENTO DE LOS ARTÍCULOS 121 Y 122 DE LA L.F.T.

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Las objeciones de los trabajadores a la declaración anual que para determinar la renta gravable presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tienen el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, y por lo tanto la aplicación de este Reglamento y las resoluciones que del mismo deriven son de interés público y social.

Artículo 2.- Para resolver las objeciones presentadas por los trabajadores en contra de las declaraciones anuales de los patrones, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizará los estudios e investigaciones correspondientes, en ejercicio de las atribuciones que como autoridad fiscal le confieren el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto sobre la Renta y demás disposiciones legales aplicables, y de conformidad con el procedimiento previsto en los ordenamientos citados.

Artículo 3.- El procedimiento de revisión en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, una vez iniciado, deberá concluirse para efectos fiscales y de participación de utilidades, sin que proceda el desistimiento por parte de los trabajadores.

Artículo 4.- El derecho a recibir copia de la declaración anual presentada por los patrones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el de revisar los anexos correspondientes, así como el de formular objeciones, compete ejercitarlo al

sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contrato ley en la empresa, o en su caso, a la mayoría de los trabajadores de la misma.

Artículo 5.- Los trabajadores deberán acreditar la personalidad con que se ostenten como representantes del sindicato o de la mayoría de los trabajadores.

Artículo 6.- Las autoridades fiscales competentes cuidarán que no quede paralizado el procedimiento de revisión para resolver las objeciones de los trabajadores, proveyendo lo que corresponda hasta la emisión de la resolución y procurando prescindir de formalidades innecesarias.

Artículo 7.- El reparto de utilidades en beneficio de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que corresponda pagar el impuesto anual, sin que sea obstáculo para ello el que los trabajadores hayan impugnado por escrito la declaración que presente el patrón.

Artículo 8.- Si la empresa presenta con posterioridad una declaración anual complementaria en la que aumente el ingreso gravable declarado inicialmente para efectos fiscales procederá hacer un reparto adicional dentro de un plazo igual al que establece el artículo anterior.

Artículo 9.- El importe de las utilidades que no se hayan reclamado en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad del año siguiente, para ser repartido entre todos los trabajadores.

Capitulo Segundo

De la Información a los Trabajadores

Artículo 10.- Los patrones, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha en que se presente la declaración anual del impuesto sobre la renta, o en su caso a partir de la fecha de la presentación de la declaración anual

complementaria, entregarán copia de la misma al representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contrato ley en la empresa o al de la mayoría de los trabajadores.

Artículo 11.- Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales se deban presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días contados a partir de la fecha en que el patrón les haya entregado copia de la declaración:

I. En las oficinas de la empresa; y

II. En la oficina Federal de Hacienda principal, subalterna o agencia respectiva, en la cual se haya presentado o se encuentre la declaración.

Artículo 12.- Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección General del Impuesto sobre la Renta o de las Delegaciones de esta misma dependencia en las Administraciones Fiscales Regionales, explicaciones sobre la información contenida en las declaraciones de impuestos presentadas.

Artículo 13.- Los datos contenidos en la declaración y en sus anexos, son de carácter fiscal y por consiguiente los trabajadores no deberán darlos a conocer a terceras personas, sin incurrir en la responsabilidad legal correspondiente.

Capítulo Tercero

De las Objeciones de los Trabajadores

Artículo 14.- Dentro de los treinta días siguientes al período señalado en el artículo 11, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato ley en la empresa, o en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrán formular ante la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de la Secretaría de

Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes a la declaración anual de impuestos.

Artículo 15.- En tanto no se haya proporcionado copia de la declaración a los trabajadores en los términos del artículo 10., o no queden a su disposición los anexos correspondientes, de acuerdo con el artículo 11., no podrá iniciarse el cómputo del plazo a que alude el artículo anterior.

Artículo 16.- Si el sindicato o la mayoría de los trabajadores de una empresa tuvieren su domicilio en población distinta del lugar en que reside la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y no pudiesen presentar directamente ante dicha autoridad sus objeciones, podrán enviar su escrito dentro del término de ley, por correo certificado con acuse de recibo. En estos casos, se tendrá como fecha de presentación del escrito respectivo, la del día en que se haga la entrega en la oficina de correos.

Artículo 17.- En el escrito de objeciones interpuesto por los representantes del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato ley en la empresa o de la mayoría de los trabajadores, deberán precisarse las partidas o renglones que objeten de la declaración y las razones en que se apoyen. Además de acreditar la personalidad con que se ostente, señalarán el domicilio en donde podrán ser notificados durante el trámite de la inconformidad.

Artículo 18.- En caso de que el escrito de objeciones de los trabajadores no cumpla con lo dispuesto en el artículo anterior se harán desde luego del conocimiento de los prominentes las deficiencias que presente, para su corrección en un término no mayor de treinta días.

Artículo 19.- Una vez recibida la inconformidad por la Subdirección de Participación de Utilidades de la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de

la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, informará a los trabajadores sobre la admisión de su escrito de objeciones, dentro de un término no mayor de treinta días.

Artículo 20.- Los estudios o investigaciones que conforme al procedimiento de revisión fiscal realice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, una vez admitido el escrito de objeciones de los trabajadores, en ningún caso podrán exceder de seis meses.

Artículo 21.- Obtenidos los resultados de la investigación que se hubiere efectuado, se procederá a dictar la resolución correspondiente dentro de un término no mayor de dos meses.

Artículo 22.- En la resolución que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con motivo de las inconformidades de los trabajadores, deberá señalarse, cuando resulten procedentes las objeciones presentadas, los términos en que se deberá modificar el ingreso gravable declarado por la empresa, así como los fundamentos y motivos que se tengan para tal efecto. De dicha resolución se marcará copia a las autoridades Laborales competentes, a fin de que la conozcan y puedan actuar conforme a sus atribuciones, vigilando que se efectúe el pago y sancionando, en su caso, el incumplimiento.

Artículo 23.- Después de notificada la resolución en que se haya aumentado la utilidad de la que participan los trabajadores, la empresa deberá hacer el reparto respectivo dentro de los sesenta días siguientes.

Capítulo Cuarto

De los Repartos Adicionales

Artículo 24.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin que medie escrito de objeciones por parte de los trabajadores, podrá ejercer en cualquier tiempo sus

facultades de vigilancia y comprobación a que se refieren la Ley del Impuesto sobre la Renta y el Código Fiscal de la Federación, y si se llegare a comprobar que el ingreso gravable de las empresas es mayor, procederá a ordenar las liquidaciones del impuesto omitido y notificar al sujeto obligado a participar, así como al sindicato o a la representación de la mayoría de los trabajadores, que es procedente hacer un reparto adicional.

Artículo 25.- En cualquier caso en que los patrones ejercitaren algún medio de defensa legal o recurso en contra de las resoluciones o liquidaciones que aumenten el ingreso gravable aún cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público suspenda el cobro del crédito fiscal, o éste se pague bajo protesta, para que se pueda suspender el pago del reparto adicional, se deberá garantizar debidamente el interés de los trabajadores por cualquiera de las formas que establecen las leyes.

Capítulo Quinto

De las Autoridades Laborales

Artículo 26.- El sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato ley en la empresa o, en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrá hacerse representar y asesorar por las Autoridades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Federales o locales, según corresponda, ya sea:

I. En la revisión de la declaración de Impuesto sobre la Renta que presente la empresa;

II. Para subsanar las deficiencias que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público respecto del escrito de objeciones, a que se refiere el Artículo 18. Lo anterior no es obstáculo para que los sindicatos o la mayoría de los trabajadores se hagan representar por sus propios asesores.

Artículo 27.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social acreditará ante la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a los funcionarios y empleados que integrarán una oficina de coordinación sobre participación de utilidades, misma que dará curso a las promociones que presenten los trabajadores y resolverá las consultas que se le formulen en la materia.

Capítulo Sexto

De la Comisión Intersecretarial

Artículo 28.- Se crea con carácter permanente la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores, integrada por un número igual de funcionarios designados por los titulares de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, teniendo ambas dependencias la responsabilidad de su funcionamiento. Será presidida en forma rotativa, y tendrá a su cargo despachar los siguientes asuntos:

- I. Atender las quejas que presenten los trabajadores por el incumplimiento del presente Reglamento, por parte de la autoridad;
- II. Señalar las medidas de coordinación que deben existir entre las autoridades fiscales y laborales para vigilar el debido cumplimiento de la participación de utilidades;
- III. Aprobar los programas de difusión de la participación de utilidades y de capacitación obrera en la materia;
- IV. Precisar los criterios que deberán seguir las autoridades en la aplicación de la participación de utilidades;

V. Realizar estudios e investigaciones técnicas necesarias para determinar los efectos de la participación de utilidades y el cumplimiento de sus objetivos.

VI. Proporcionar periódicamente a los titulares de las Dependencias que la forman y a quienes éstos les indiquen, la información sobre las actividades de las autoridades fiscales y laborales en la materia:

VII. Las demás que le encomienden los titulares de las Secretarías que la integran.

Artículo 29.- La Comisión podrá invitar a las autoridades competentes de las entidades federativas, para la debida coordinación de actividades en materia de participación de utilidades a los trabajadores.

los sindicatos de trabajadores y las agrupaciones patronales podrán hacer las recomendaciones o sugerencias que consideren pertinentes para dar mayor eficiencia al sistema de la participación de utilidades.

Capítulo Séptimo

De los Medios de Defensa de los Trabajadores

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

Artículo 31.- Recibida la queja, el Presidente de la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades, solicitará que le informe la autoridad que corresponda, y si la encuentra fundada, otorgará un plazo de quince días a la

misma para que resuelva lo que en derecho proceda. En caso de que no se cumpla con lo ordenado dentro de ese término, se hará del conocimiento del titular de la Secretaría de que se trate, para que dicte las instrucciones pertinentes.

De acuerdo con el primer artículo transitorio del decreto de dicha reglamentación, éste entró en vigor el día 1ro de mayo de 1975. ..

El derecho para formular las objeciones tendrá que hacerse valer de conformidad con las cuatro fracciones del artículo 121 y lo ordenado por las distintas disposiciones del reglamento respectivo.

Toda empresa o patrón, una vez cumplido su ejercicio de actividades, según el rango de clasificación que tenga asignado por la S.H.C.P., tiene la obligación de tributar, por lo que debe presentar ante las oficinas de la Subdirección de Participación de Utilidades de la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta de la S.H.C.P., su declaración correspondiente anual a fin de determinar la base gravable como lo indican las disposiciones de la Ley Del Impuesto Sobre la Renta.

Una vez presentada la declaración anual ordinaria o declaración complementaria por el patrón, éste por mandato de la fracción primera del artículo 121 de la L.F.T. en relación con el cuarto del Reglamento respectivo, tiene la obligación de entregar copia a los trabajadores, dentro de un término de 10 días, así como de los anexos correspondientes para ser examinados por un término de 30 días, en las oficinas de la propia empresa o bien en las oficinas de la Secretaría donde se hayan presentado, con la prohibición de poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos.

Por lo que se refiere a los términos, estos no deben correr en perjuicio de los trabajadores, cuando el patrón no haya realizado la entrega de la copia ni haya puesto a disposición los anexos correspondientes; además cabe hacer notar que

la entrega de la declaración y la disposición de los anexos regularmente se hace mediante oficio, recabando la firma con acuse de recibo.

En cuanto a la prohibición que hace la propia ley, a los trabajadores, en el sentido de no poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y anexos; cabe señalar que dicha prohibición ha de referirse a personas totalmente ajenas a la empresa, no así, a aquellos casos en donde por incapacidad fiscal y contable del trabajador, éste tenga que acudir a terceras personas que cuenten con capacidad para poder ser asesorados en el examen que se haga a la declaración y puedan presentar sus inconformidades, ante la S.H.C.P., con el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral como esta señalado en el artículo 1 del propio reglamento.

Corresponde a los sindicatos titulares del contrato colectivo, contrato ley o en su caso a los representantes de la mayoría de la coalición de trabajadores, hacer valer las inconformidades ante la S.H.C.P.. Acreditando su personalidad representativa. Comenta Juan B. Climent Beltrán que: "efectivamente corresponde al sindicato titular del contrato colectivo el derecho a formular objeciones por ser el representante del interés profesional pero cuando éste asuma una actitud pasiva, a pesar de que hubiese elementos para formular objeciones, entonces esa facultad pasará a la mayoría de los trabajadores, ya que no se trata de dar una prerrogativa al sindicato titular para dejar a su arbitrio la formulación de esas objeciones, si no de un derecho de los trabajadores, los cuales quedarían en estado de indefensión para reclamar una participación que forma parte de su patrimonio laboral."⁶⁸

El sindicato titular del contrato colectivo, del contrato ley o bien de la mayoría de los trabajadores, disponen de treinta días para formular ante la S.H.C.P. las observaciones que juzguen convenientes; iniciándose el computo de los días,

⁶⁸ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Juan B. Climent Beltrán*, Vigésimo cuarta edición, Editorial Esfinge, México, 2003. Págs. 187-188.

desde el momento que hayan recibido copia de la declaración y hayan quedado a su disposición los anexos correspondientes.

El escrito de las objeciones, puede enviarse por correo con acuse de recibo, considerándose como fecha de presentación, el día que haya sido recibido por la Administración de Correos; o bien directamente ante la oficialía de partes de la S.H.C.P.. Además de que es importante precisar en el escrito, las partidas o renglones que se objetan de la declaración y las razones en las que se apoyen, así como de señalar domicilio para efectos de notificación.

Siendo recibido, el escrito de objeciones e iniciado el procedimiento de revisión, éste no puede paralizarse ni por desistimiento de los propios promoventes, pues concluirá con la resolución que emita la S.H.C.P., sea a favor o en contra de las objeciones del sindicato.

La resolución definitiva dictada por la Secretaría, niega a los trabajadores el derecho de poderla recurrir, esto de acuerdo con la fracción III del artículo 121. Al respecto el Lic. Francisco Ramírez Fonseca señala que: Al decir la fracción III que no se puede recurrir la resolución definitiva dictada por la Secretaría de Hacienda, no se refiere al Juicio de Amparo el que, indudablemente, sí se puede interponer. Una ley reglamentaria como es la del Trabajo no puede prohibir que se interponga un juicio que tiene por objeto alegar violaciones a las garantías individuales y sociales consagradas en la Constitución.⁶⁹

En mi opinión, complementando aún más lo anterior; la Secretaría de Hacienda en su carácter de Órgano del Estado, y conforme a las atribuciones que le otorga la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sus atribuciones sólo deberán tener carácter administrativo, más no jurisdiccional, como lo son las dictadas por el Tribunal Fiscal de la Federación. Por lo tanto es de considerarse que tiene cabida el Juicio de Amparo Indirecto en relación con la materia de análisis.

⁶⁹ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Francisco Ramírez Fonseca*, Ob. Cit. Pág. 54

De acuerdo con la fracción IV del artículo 121 de la L.F.T., los patrones deben dar cumplimiento a la resolución de la Secretaría, disponiendo de treinta días después de ser notificados, independientemente de que hayan procedido a su impugnación.

Pero se concede el derecho a los patrones, de poder deducir los pagos hechos a los trabajadores en el siguiente ejercicio, cuando haya variado a su favor la resolución impugnada.

El pago lo deben efectuar los patrones dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, sin tomar en cuenta que exista trámite de objeción de los trabajadores, es decir, no hay una fecha determinada para llevar a cabo dicho pago, basta que se haga dentro de los sesenta días que señala la ley. Esto lo complementa el artículo 7 del Reglamento respectivo. Por regla general debe hacerse el pago dentro de los sesenta días; salvo que exista revisión de oficio por la propia Secretaría en atención a las atribuciones señaladas por el Código Fiscal de la Federación y por la Ley del Impuesto Sobre la Renta; en materia de declaraciones. O bien por que haya sido resuelta la objeción presentada por los trabajadores y como resultado de las mismas se aumente el monto de la utilidad gravable. Entonces se realizará el pago dentro de los sesenta días siguientes de haber sido notificados de la resolución. Excepción hecha para el caso, cuando el patrón impugne tal resolución, por lo que se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución; quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

Puede ser opcional para la empresa, realizar el pago por concepto de utilidades, en el día que se haya fijado para el pago por concepto de salarios, o bien, en otro día fijado de manera especial.

4.2.7.- PROCEDIMIENTO DE DISTRIBUCIÓN

ARTICULO 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajado por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Este precepto, establece las reglas de distribución, que han de utilizarse para determinar el quantum que a cada trabajador ha de corresponder por concepto de utilidades en cada empresa.

Para conocer el resultado individual de participación, es necesario tomar en cuenta la utilidad repartible de cada empresa; la que se dividirá en dos partes iguales. La Primera parte o cincuenta por ciento se repartirá por igual entre todos los trabajadores de la empresa, tomando en cuenta los días que haya trabajado cada uno en el año, sin considerar lo que perciba por salarios. En este primer aspecto, puede decirse que la constancia en el trabajo, es un factor determinante para una mejor participación individual, toda vez que al indicar la ley que se deberán tomar en consideración los días trabajados en el año; da a entender que a más días trabajados, más será el monto de utilidades que pueda obtenerse. La ley en orden a los trabajadores que dejan de trabajar determinados días al año señala excepciones, como son: las madres trabajadoras durante los periodos pre y post natales, y a los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodos de incapacidad temporal; Art. 170, Frac. II y 478.

Por lo que se refiere a la Segunda parte del otro cincuenta por ciento, éste debe repartirse en proporción al monto de los salarios percibidos por el trabajo prestado durante el año, a contrario sensu del aspecto anterior; en éste caso no se toman en cuenta los días trabajados, pues en razón del monto de los salarios devengados en el año, será como se determine el monto en que sea beneficiado en sus utilidades el trabajador. De tal suerte que el resultado individual de

utilidades correspondientes, será la suma de ambas partes. Cabe hacer notar que son importantes para la participación individual: los días trabajados y el monto de salarios percibidos.

La cuestión de "días trabajados" que señala la ley, da lugar a comentarios como es el que apunta el Lic. Juan B. Climent Beltrán, al decir que: Los "días trabajados" a que se refiere el artículo 123 de la L.F.T. debe interpretarse en un sentido jurídico-laboral, que comprende a todos los días amparados por la relación de trabajo como laborados; por lo que consideramos que incluyen los séptimos días, de descanso obligatorio y otros en que el trabajador perciba salario por computársele como tiempo ordinario laborado.⁷⁰

Al respecto, Francisco Ramírez Fonseca, señala que: Existe un estudio del Congreso del Trabajo, en el sentido de que se tenga como días trabajados, para efectos del reparto, los días correspondientes a descansos semanales, vacaciones, días festivos, permisos con goce de sueldo, etc.; lo que considera como, una verdadera aberración jurídica, pues la ley es tan clara que no necesita de ninguna interpretación.⁷¹

Otro comentario al respecto, es el del Dr. Alberto Trueba Urbina, al señalar que: "La utilidad repartible a que se refiere éste precepto se deberá distribuir entre todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o que los prestaron por sesenta días o más en el ejercicio de que se trate, incluyendo a los que laboren en establecimientos de la misma, pero con la obligación de fijar el proyecto de repartición tanto en la matriz, como en todos sus establecimientos o sucursales."⁷²

⁷⁰ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Juan B. Climent Beltrán*. Ob. Cit. Pág. 189.

⁷¹ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Francisco Ramírez Fonseca*, Ob. Cit. Pág. 55

⁷² *Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera*, Ob. Cit. Págs. 75-76

4.2.8.- SALARIO PARA EFECTOS DE PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 124.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

En materia de reparto de utilidades, la ley puntualiza lo que debe entenderse por salario, especificando que: Es la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. Dejando fuera todas aquellas percepciones que obtenga el trabajador a las que se refiere el artículo 84, es decir, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Atiende además, que cuando el salario sea variable, el salario por cuota diaria se ajustará al promedio de las percepciones obtenidas al año.

En cuanto a las percepciones, señala Juan B. Climent Beltrán, que hay algunas que deben computarse para el derecho a las utilidades, pues "considera que los salarios por séptimos días y descansos obligatorios deben computarse para los efectos del artículo 124 como cantidades percibidas por los trabajadores por cuota diaria, ya que son obtenidas en compensación a los servicios ordinarios en una jornada normal. Igualmente deben computarse para estos efectos, las cantidades percibidas por las madres trabajadoras, durante los periodos pre y post natales, y las indemnizaciones durante la incapacidad temporal por riesgos profesionales, puesto que se equiparan a periodos de servicio activo, según el Art. 127, frac. IV del Código Laboral. Y añade que la participación de utilidades tiene un fundamento jurídico distinto al salario, ya que no es entregada al trabajador como retribución estricta de sus servicios, sino como prestación vinculada a las

ganancias de las empresas y derivada del resultado económico del ejercicio social, que implica un reconocimiento de la aportación de los trabajadores como uno de los factores de la producción. Por ello, esa participación debe tomarse de los beneficios de las empresas, sin afectar los gastos ni los costos de las mismas por ser de naturaleza distinta al salario, según se expresa claramente en los considerandos 16 y 17 de la resolución de la Comisión Nacional de 1974."⁷³

4.2.9.- COMISIÓN MIXTA INTERNA

ARTÍCULO 125.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

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

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;

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

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

Con el objeto de determinar la participación de todos y cada uno de los trabajadores en las empresas; la ley considera necesario integrar una Comisión Mixta interna en cada empresa, con número igual de representantes de

⁷³ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Ob. Cit. Págs. 189-190*

trabajadores y de patrones, cuya función será: formular un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. Para que la Comisión pueda dar cumplimiento a lo indicado en el párrafo anterior, la empresa le debe proporcionar algunos elementos como son:

- Nómina y lista de raya de los trabajadores
- Tarjetas o listas de asistencia de los mismos
- Constancias de incapacidad y permisos concedidos
- Lista de trabajadores, con nombres, salarios percibidos y fechas de separación
- Relación de trabajadores eventuales, indicando el número de días laborados por cada uno
- Cuantificación de las cantidades no cobradas en el anterior reparto
- Nóminas de pago de utilidades cobradas en el ejercicio anterior

Con dicha documentación, la Comisión podrá dar cumplimiento a su función, cuantificando de manera correcta la utilidad de cada trabajador.

Los empresarios, deben proporcionar documentación veraz y confiable, pues sólo así la Comisión podrá emitir resultados correctos. Por lo que es recomendable señalar que los representantes por ambas partes que integren la Comisión, deben tener conocimientos en materia contable o asesorarse por profesionistas en la materia, pues de lo contrario los resultados no serán del todo satisfactorios. La ley no se refiere concretamente a la cualidad que dichos representantes deban tener.

Cuando no exista acuerdo entre ambas partes, para dar cumplimiento a lo ordenado en la fracción I, como pudiera ser: la designación de representantes para integrar la Comisión, formular el proyecto y publicar dicho proyecto para conocimiento de los trabajadores; la ley por disposición de la Frac. II, otorga

facultades de decisión a los inspectores del trabajo, sean locales o federales según el caso.

Francisco Ramírez Fonseca, dice que: "Dotar de facultades de decisión a los inspectores, como lo hace la Frac. II, es sumamente peligroso. Es una facultad jurisdiccional que involucra aspectos legales, contables y fiscales, que requiere una preparación que los señores inspectores distan mucho de tener, con honrosas excepciones."⁷⁴

Una vez que se haya fijado el proyecto de participación, los trabajadores disponen de un término de 15 días para hacer las observaciones que juzguen convenientes, teniendo el derecho de formular objeciones ante la Comisión Mixta, que deberá resolver en término de 15 días.

4.2.10.- EMPRESAS EXENTAS DE REPARTIR UTILIDADES

ARTÍCULO 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

⁷⁴ Ley Federal del Trabajo Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Ob. Cit. Pág.56

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

La propia ley otorga privilegios a determinadas empresas para no repartir utilidades, sirviendo para ello algunas consideraciones, modalidades o aspectos en los que se encuadran:

Empresas de Nueva Creación, durante el primer año de funcionamiento, es decir, toda empresa indistintamente de la actividad a la que se dedique, por el hecho de ser una empresa nueva, tiene derecho al beneficio de no participar a sus trabajadores en las utilidades. Quizás la intención del legislador, fue considerar que éstas empresas en el primer año de funcionamiento, sus ganancias obtenidas no resultasen satisfactorias en razón de aventurarse en el campo de la producción económica.

Empresas de Nueva Creación, cuya actividad sea la fabricación de un producto nuevo, aquí la ley amplía el término de un año a los dos primeros años de haberse iniciado. Ajustándose a considerar la novedad del producto, conforme lo dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas. Se advierte en dicho precepto que para que estas empresas sean beneficiadas, deben existir dos elementos necesarios: ser empresas de nueva creación y que éstas elaboren un producto nuevo. Quizás la justificación de la ley para dejar exentas a estas empresas, sea la incertidumbre de ganancias al lanzar un producto al mercado que no sea bien aceptado.

Empresas de Nueva Creación, pero dedicadas a la industria extractiva en su periodo de exploración. La ley toma en cuenta para éste caso, que toda empresa

en su etapa de exploración regularmente no obtenga ganancias y por lo mismo las empresas no estén en posibilidad de otorgar ninguna utilidad; por lo que estas empresas quedan beneficiadas por los años que duren los trabajos en la etapa de exploración en cada caso concreto.

Las instituciones de Asistencia Privada quedan exentas, siempre que cumplan con brindar dicha asistencia sin ánimo de lucro, es decir, los precios de sus servicios deben ser moderados, en beneficio de la humanidad, sin discriminación alguna, los que deben prestarse de manera general a toda persona que los necesite; además de cumplir con el requisito de tener el reconocimiento que las acrediten como tales, en las propias leyes.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, está exento y considerado por la ley como un organismo descentralizado, que tiene por objeto un servicio con carácter obligatorio para todas las personas que se encuentran ligadas a otras por una relación de trabajo, cubriendo: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, además de cesantía en edad avanzada.

Quedan también exentas de la obligación de repartir utilidades, las empresas que tengan un capital menor del que fije la STPS.

La STPS para dar cumplimiento a la Frac. VI del Art. 126, con fecha 11 de Diciembre de 1996, resolvió:

Punto Único.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a los \$300,000.00⁷⁵. Dicha resolución, por disposición de sus artículos transitorios primero y segundo, surte efectos a partir del 1º de

⁷⁵ ROJAS Y NOVOA, Alejandro. Ob. Cit. Pág. 20

enero de 1997, dejando abrogada la anterior resolución de fecha 26 de febrero de 1985.

Como es notorio esta resolución favorece a pequeñas empresas, que no disponen o manejan un capital elevado.

Francisco Ramírez Fonseca dice que: "Esta disposición es contraria al Art. 13 Constitucional, que prohíbe la aplicación de leyes privativas, entendiéndose por tales las que carecen de abstracción y generalidad y que, por lo mismo son discriminatorias. Los trabajadores son todos, con iguales derechos independientemente de la naturaleza o calidad de su patrón."⁷⁶

Comenta también dicho precepto, el Dr. Alberto Trueba Urbina, al decir que: Contraria el espíritu del Art. 123, apartado A, Frac. IX, inciso d), de la Carta Magna, ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba a favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas...⁷⁷

4.2.11.- REGLAS ESPECIALES PARA LA PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

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

⁷⁶ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Francisco Ramírez Fonseca*, Ob. Cit. Pág. 57

⁷⁷ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera*, Ob. Cit. Págs. 77-78.

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

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

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

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

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

De acuerdo con lo dispuesto en las fracciones I al VII del Art. 127 de la LFT, quedan excluidos de participar en las utilidades los:

Trabajadores de Confianza, dentro de ésta categoría se encuentran los directores, administradores y gerentes, en los que los patrones depositan realmente su confianza para que, dirijan y administren lo mejor posible su empresa, ellos son los encargados de la buena marcha, para que ésta logre los mejores resultados; por la categoría que tienen dentro de la empresa, reciben mejores salarios que no son comparables con los que reciben los demás trabajadores, de tal manera que al hacerles participes de las utilidades, resultarían perjudicados los trabajadores del orden común.

El Dr. Trueba Urbina dice que: "Estos trabajadores son los auténticos empleados de confianza en virtud de que realmente ejercen funciones de dirección y administración a diferencia de otros que se llaman directores pero que no realizan

actividades inherentes a la denominación del puesto, los cuales no se podrán considerar con tal calidad laboral por no reunir las características de los verdaderos empleados de confianza"⁷⁸.

Trabajadores de Confianza con limitación; a los trabajadores con esta categoría, que la ley no describe específicamente. Pueden participar en las utilidades, siempre y cuando el salario que perciban se ajuste el salario que perciba el trabajador sindicalizado o al trabajador de planta según sea el caso, del mas alto rango, aumentado en un 20% como salario máximo. Es decir, solo bajo esta condición serán sujetos de participación.

Trabajadores al Servicio de Personas, cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, como es el caso de personas que prestan sus servicios a personas físicas que ejercen en forma libre una profesión, arte o actividad técnica, deportiva, cultural, etc., o que prestan sus servicios a personas que se dedican al cuidado de bienes que produzcan rentas, cobros de créditos y sus intereses. Quedando limitado el monto de participación, el cual no excederá de un mes de salario. En este caso la participación es limitativa, reduciéndose considerablemente a menos de treinta días.

Las madres trabajadoras y trabajadores víctimas de un riesgo. Este apartado se refiere a dos reglas de participación, no deja excluidas a estas personas por el hecho de haberse ausentado por motivo de los periodos pre y post natales a que tienen derecho por motivos de su embarazo, pues siguen considerándose trabajadores en servicio activo; de igual manera quedan considerados los trabajadores por todo el tiempo que tarde la incapacidad por un riesgo de trabajo.

Trabajadores de la construcción, en este caso, la ley considera que mientras la Comisión a la que alude el Art. 125, no haya determinado de manera precisa qué trabajadores de ésta categoría tienen derecho, no es posible participación alguna.

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera, Ibidem. Pág. 28

Trabajadores Domésticos, por señalamiento claro y terminante, la ley deja fuera a éstas personas; pero es conveniente precisar que se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios en casa o residencias de familia o familias, realizando actividades de: aseo, limpieza, cuidado y conservación, etc., y que no constituyen negocio alguno. Para este tipo de trabajadores existe una normatividad especial. No así para los trabajadores domésticos que desempeñan actividades de: aseo, limpieza, conservación, cuidado, etc., a cargo de empresas o establecimientos comerciales, los cuales sí deben tener derecho a participar en las utilidades.

Trabajadores eventuales, quedan fuera de participar en las utilidades los trabajadores eventuales que no hayan trabajado sesenta días cuando menos, es decir, aquellos trabajadores que laboraron cincuenta y nueve días o menos, no podrán gozar de éste beneficio, a contrario sensum, aquellos que hayan trabajado sesenta días o más tienen derecho a participar.

4.2.12.- LA COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

No tiene lugar la compensación en materia de reparto de utilidades, es clara y terminante la prohibición que la ley hace, de no exigir a ningún trabajador que devuelva al patrón parte o el total de utilidades cobradas para cubrir las pérdidas que una empresa haya tenido en ejercicios anteriores. La cantidad que por ese concepto haya recibido el trabajador, éste le puede dar el destino que crea conveniente, pero nunca el de regresar al patrón por causa alguna.

ARTÍCULO 129.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

4.2.13.- PROTECCIÓN DE LAS UTILIDADES

ARTÍCULO 130.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

El pago por concepto de utilidades queda protegido por las reglas referentes al salario como es: la libre disposición, irrenunciabilidad, pagar directamente al trabajador, pagar en efectivo, no deberá hacerse excepción alguna a favor del patrón, debe pagarse en el lugar del trabajo, no se deben aplicar multas al cobrar utilidades, debe realizarse en días laborables, no será objeto de compensación alguna a favor del patrón, esto reafirma lo expresado en el apartado que antecede.

4.2.14.- PROHIBICIÓN EN ACTOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

ARTICULO 131.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Todos los derechos derivados de la normatividad de utilidades que tiene a su favor el trabajador, no le otorgan facultad alguna para intervenir en actos de administración y de dirección de la empresa, en atención del Art. 131 de la Ley, pues dicha facultad solo queda reservada a los empleados de confianza con esa categoría. Sin embargo puede pensarse que en el aspecto de la administración, los trabajadores se inmiscuyen parcialmente, ya que al hacer valer el derecho de objeción a las declaraciones, tienen la oportunidad de rectificar las irregularidades existentes en la documentación, que indudablemente corresponden a la administración en el aspecto contable de las empresas. Casi en los mismos términos hace referencia el Dr. Alberto Trueba Urbina, al decir que: "el moderno derecho laboral está a favor de la cogestión de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas, en tanto que el nuevo Derecho Mexicano se las niega rotundamente. Sin embargo, si bien es cierto que los trabajadores no tienen derecho a intervenir en la dirección y administración de las empresas, sí tienen

facultad para intervenir en su contabilidad y en todo aquello que sea necesario para precisar el monto de sus utilidades, por disposición del Art. 121.⁷⁹

4.3.- LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

Para analizar el tema de los "Factores de la Producción", es necesario saber, que se entiende por factor(s), ya que regularmente cuando se hacen consideraciones en torno a ello, se pluraliza el vocablo, haciendo notar que no se trata de uno, si no de dos, como lo disponen la Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución respectivamente en los artículos 450 fracción I y artículo 123, apartado "A" fracción XVIII en su primera parte. En ambos ordenamientos se aprecia lo siguiente:

ARTICULO 450, fracción I de la Ley Federal del Trabajo

La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Apartado "A", fracción XVIII, Primera parte

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...

Los dos preceptos anotados, se refieren de manera plural, al vocablo "Factores" entendiéndose como tales: EL CAPITAL y EL TRABAJO, cabe aclarar lo que estas tres palabras significan:

⁷⁹ Ley Federal del Trabajo Comentada por Francisco Ramirez Fonseca, Ibidem, Pág. 80

FACTORES.- Nombre propio, que se atribuye a los que hacen una cosa.

CAPITAL.- Caudal, patrimonio o conjunto de bienes pertenecientes a una persona individual o social

TRABAJO.- Actividad humana dirigida a la producción de bienes, materiales o servicios o al cumplimiento de un servicio público o privado. En atención de la significación hecha, puede decirse que solo las personas son capaces de realizar actividades dirigidas a la producción de bienes o servicios, las que toman el nombre de trabajadores. Y solo las personas son capaces de poseer cantidades de dinero o conjunto de bienes, las que toman el nombre de patrones. De tal manera que al conjugarse los factores, es decir estas personas, hacen posible la productividad de cosas necesarias y útiles para las comunidades, para los pueblos o para las naciones.

En época del hombre primitivo, no se concibe la idea de persona con capital, todos los individuos tuvieron que realizar actividades para allegarse lo necesario y cumplir sus necesidades. Pero en la historia de la humanidad las sociedades vienen teniendo cambios de acuerdo al régimen económico implantado; lo que da origen a la división de clases sociales, siendo quizá la primera, "la de esclavos y esclavistas; con el tránsito del régimen esclavista al feudal sobrevino la división de la sociedad en la clase de los señores feudales y la clase de los campesinos y siervos; y el tránsito del régimen feudal da origen a la sociedad burguesa; éste régimen da origen a otras dos clases sociales, que son la burguesía y los proletarios. Carlos Marx y Federico Engels se han ocupado de definir una y otra en los siguientes términos: por Burguesía se comprende la clase de los capitalistas modernos, y propietarios de los medios de producción social y emplean trabajo asalariado. por Proletarios se comprende la clase de los trabajadores modernos que privados de los medios de producción propios se ven obligados a vender la fuerza de su trabajo para existir."⁸⁰

⁸⁰ ASUARA PÉREZ, Leandro. *Sociología*, Novena edición, Editorial Porrúa, México 1987. Págs. 87-88

Ahora bien desde el punto de vista socio económico, la clase social capitalista, regularmente se ubica en la clase alta y esta formada por:

"Los grandes propietarios de tierras o de edificios urbanos, que reciben de unas y otros ingresos considerables o cuando menos suficientes para llevar un modus vivendi de lujo. Por grandes rentistas que invierten su dinero en acciones y valores de los que perciben también cuantiosas utilidades, dichas personas poseen propiedades e inversiones a la vez. Son integrantes de gente ociosa que lleva una vida de ostentación y de placer, puesto que gasta su tiempo en reuniones sociales, en viajes, en diversiones, y cuando mucho dedican cierta atención a la conservación y al incremento de sus bienes, valiéndose de administradores y apoderados.

Otro sector de capitalistas esta formado por aquellos grandes empresarios de comercio, industrias o de otras actividades económicas y que manejan directamente dichas inversiones.

También es de mencionarse, a los profesionistas que en el ejercicio de su profesión y gracias al éxito alcanzado en una actividad profesional técnica o universitaria, logran colocarse en los círculos de la clase alta."⁸¹

La clase trabajadora, regularmente se ubica en la clase baja, en su mayoría esta integrada por: obreros calificados, artesanos, obreros dedicados a los trabajos de industrias determinadas, es decir, aquellos que tienen cierta experiencia en los trabajos; los jornaleros del campo, los trabajadores sin especialización alguna que se alquilan para cualquier clase de labores. Pero es de admitirse que en porcentaje menor la integran trabajadores de la clase media . tanto unos como otros viven exclusivamente del producto de su trabajo.⁸²

⁸¹ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. *Las Clases Sociales*, Tercera edición, Editorial Porrúa, México 1967. Págs. 111-112.

⁸² MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. *Ibidem*. Págs. 133-134.

La clasificación moderna que hacen los economistas en cuanto a los factores de la producción, se reduce únicamente a estos dos últimos, que son el trabajo y el capital.

En México al igual que en otros países, los conflictos entre los trabajadores y patrones han adoptado diversos aspectos, en algunas épocas con verdadera violencia, en otras sin ella, pero se han presentado defendiendo cada uno sus propios intereses; a este fenómeno social suele denominarse "Lucha de Clases". La conquista de nuestro derecho del trabajo y especialmente el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, es derecho de clase, toda vez que fueron los trabajadores, a través de la representación en el Congreso Constituyente de 1916-17, quienes hicieron posible tal institución.

Hoy en día, nuestras leyes del trabajo justifican la presencia de ambos factores, pues sin ellos, el desarrollo y crecimiento económico del país no sería posible. Gracias a su intervención se logra la útil y eficiente productividad de bienes y servicios necesarios para la sociedad.

Nuestra ley y todas las disposiciones del trabajo tratan de dar amplia cobertura para que trabajadores y patrones se desenvuelvan en el campo de la producción económica, señalando derechos y obligaciones en las relaciones de trabajo que ambos celebren.

4.4.- EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

En el apartado que antecede, hice referencia a los factores de la producción, entendidos estos como: Capital y Trabajo; que por su naturaleza son totalmente opuestos, pero por la cercana relación que guardan en las relaciones de trabajo no debe existir oposición.

Desde el punto de vista económico, para los trabajadores que solo tienen la fuerza de su trabajo a cambio de su salario, con el cual no logran vivir en condiciones dignas con su familia, resulta ilusoria e imposible la búsqueda de equilibrio; pues los patrones en su afán de incrementar día con día su capital, con la obtención de cuantiosas ganancias producto del trabajo, dejan en desventaja a los primeros. Situación que regularmente se ha presentado en el régimen capitalista que hoy nos ha tocado vivir.

Por mucho tiempo, la clase capitalista logró la protección a sus intereses, sobre todo en la producción económica, donde la totalidad de las ganancias quedaban a favor de los patrones; dejando en manos de los trabajadores salarios muy bajos a cambio de sus servicios prestados, es decir predominó la idea de dar mayor importancia al capital. Los tiempos modernos en los sistemas de producción, van dejando atrás esas viejas ideas de considerar que solo el capital sea factor importante. La productividad de las empresas en cualquier parte del mundo, la generan trabajadores y patrones y lo más justo es que a ellos mismos deben corresponder las ganancias obtenidas, de la manera más equitativamente posible. Creo que éste es el principio que debe regir para llegar a un verdadero equilibrio entre ambos factores.

Pero es necesario que en cada uno de ellos exista por lo menos, cierto grado de preparación psicológica, para que sean capaces de entender con sentido humano, el papel que cada uno representa dentro de la productividad económica y se respeten mutuamente sus derechos. Pues solo con sentido humano podrá fructificar el equilibrio entre ambas partes.

Jurídicamente nuestra L.F.T., apoyada en los principios generales de toda norma de trabajo, trata de conseguir no solo el equilibrio en las relaciones de trabajo, si no la justicia social entre trabajadores y patrones.

El salario es la prestación económica más importante con la que se equilibran las relaciones entre ambas partes, sin embargo con la participación de utilidades como prestación adicional al salario se disminuye la distancia para lograr también dicho equilibrio.

En la normatividad de la participación de utilidades, nuestra ley y la constitución consignan derechos a favor de los patrones, como es el de obtener un interés razonable por sus inversiones y la necesaria reinversión de capitales. En este sentido la ley es poco clara, al no especificar porcentaje alguno cuando se refiere al interés razonable. En cambio cuando se refiere al derecho que tienen los trabajadores en materia de participación, sí queda netamente determinado este porcentaje por la comisión. Con el derecho que a cada parte corresponde, y tratando de que predomine la estabilidad como condición entre dos fuerzas opuestas, la ley trata de armonizar los intereses entre capital y trabajo.

Cuando por alguna causa, los patrones no cumplan con las disposiciones en materia de reparto de utilidades consignadas en la Constitución, en la Ley, o en su Reglamento; los trabajadores pueden hacer uso del derecho de huelga, como medio para hacer respetar sus derechos, según disposición del artículo 450, fracciones I y V, que dice.

La huelga deberá tener por objeto:

Fracción I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

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

Cabe hacer notar, que el derecho de huelga es una conquista de la clase trabajadora que ha servido como recurso de defensa para hacer valer sus

derechos, no solamente aquellos que tienen que ver con la participación de utilidades, si no con todos los que se generan por las relaciones del trabajo.

4.5.- LA JUSTICIA SOCIAL

Antes de referirme propiamente a la justicia social debo hacer breves señalamientos en torno a la justicia.

La justicia ha sido problema inquietante dentro de la filosofía del derecho. Algunos filósofos como:

Pitágoras.- Considera que la justicia es una relación aritmética, una ecuación o igualdad..

Para Sócrates, a través de sus discípulos: Gelipón, Aristóteles y especialmente Platón; la justicia es la virtud suprema en la conducta política del ciudadano que consiste en la observancia de la ley aun a costa del interés personal, a fin de lograr la integración del estado.

Platón.- Considera que la justicia es la resultante de todas las virtudes, expresión de la unidad armónica que debe reinar en el espíritu. Y convencido de las desigualdades innatas en los hombres, estima que el ideal de justicia se cumple dando a cada uno en la sociedad el puesto que le corresponde.

Cada personaje entendió la justicia de manera diferente, lo que motivo que ellos mismos desde su época, hicieran clasificaciones de la justicia, es el caso de Aristóteles que la clasifica en :

- o Legal.- "Por medio de la cual se exige el cumplimiento de las leyes, supuesto que estas persiguen la adecuación del acto al bien común."

- Conmutativa.- "Que rige las relaciones entre los individuos; se propone inmediatamente el bien personal y como fin mediato el común, dándose a cada cual lo suyo."
- Distributiva.- "Encargada de conservar la proporción en el reparto de cargas y beneficios públicos."⁸³

En atención de lo expuesto, la clasificación de la justicia no siempre ha sido la misma. Actualmente puede ser clasificada como justicia general y particular, subdividiéndose esta última en: distributiva, conmutativa y social.⁸⁴

Es aceptable la clasificación de justicia, en social en razón a la estructura de los estados contemporáneos, que con el desarrollo del capitalismo, se encuentre la sociedad escindida en dos clases notoriamente diferenciadas: Los poseedores o detentadores de los medios de producción y los desposeídos o detentadores de la fuerza de trabajo.

Toma entonces un lugar especial la JUSTICIA SOCIAL, considerándosele, "como aquella que tenga como fin principal, dotar a los desposeídos de los medios adecuados de trabajo para lograr la satisfacción de todas sus necesidades." Siendo totalmente diferente la finalidad que se persigue con la justicia general. En la justicia social el sujeto activo es la clase trabajadora y el sujeto pasivo es el patrón.

La justicia social, guarda especial intimidad con la observación y cumplimiento de las normas del trabajo, con las que se pretende hacer justicia a los trabajadores para que puedan vivir en condiciones dignas con su familia.

Cuando más y mejor sea retribuido el trabajador por la prestación de sus servicios, con las diversas prestaciones como son: el salario y las que se deriven de él,

⁸³ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 12

⁸⁴ PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. Pág. 218.

especialmente la participación de utilidades con la que se incrementa o complementa el patrimonio laboral, imperara la justicia social que tanta falta hace.

Nuestra ley en varios artículos se refiere a la justicia social.

ARTICULO 2.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la **justicia social** en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Al hacer referencia dicho precepto a las normas de trabajo, es de entenderse que son todas aquellas que se encuentran no solamente en la propia ley, sino a todas las disposiciones del artículo 123, sus reglamentos u otras que tengan que ver con el trabajo, cuya finalidad sea conseguir el equilibrio y justicia social.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, dice que "la teoría de este precepto se encuentra en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, que se refiere a las huelgas, que tienen como objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital con los del trabajo. Además de señalar que: según la exposición de motivos de la ley, la justicia social es la justicia del artículo 123 constitucional, a fin de que los trabajadores obtengan beneficios nuevos en la medida en que el desarrollo de la industria lo permita."⁸⁵

ARTICULO 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de **justicia social** que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Dicho precepto advierte que por inexistencia de disposiciones expresas se tomaran en consideración los principios generales de justicia social que deriven

⁸⁵ *Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera, Ob. Cit. Pág.22*

del artículo 123 constitucional, lo que reafirma, que la justicia social tiene que ver con el cumplimiento de todas las normas del trabajo.

ARTICULO 919.- La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y **la justicia social** en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

El haberme referido a estos artículos, es por que en ellos se encuentra el término de justicia social: pero claro que todos los demás tienen un contenido eminentemente social.

PROPUESTAS:

PRIMERA.- El porcentaje del 10% en las utilidades debe ser incrementado.

SEGUNDA.- Las resoluciones definitivas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deben ser recurridas por los trabajadores.

TERCERA.- El importe de las utilidades no reclamadas debe tener otro destino.

CUARTA.- Retirar facultades de decisión a inspectores del trabajo en materia de participación.

QUINTA.- Los demás trabajadores de confianza, deberán recibir utilidades, únicamente conforme a la primera parte, a la que se refiere el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Los trabajadores eventuales en general deben participar en las utilidades.

SÉPTIMA.- El plazo para solicitar nuevamente la revisión del porcentaje por los trabajadores o patrones debe ser reducido.

PRIMERA PROPUESTA. El porcentaje del 10% en las utilidades debe ser incrementado.

Desde 1917 en que se eleva a rango constitucional el derecho de participar en las utilidades de las empresas en México, el artículo 123 de la Carta Magna estableció con carácter obligatorio esta prestación a favor de los trabajadores. No obstante transcurren cuarenta y seis años y el trabajador aun haciendo uso de este derecho, no logra obtener resultados satisfactorios por falta de una reglamentación especial en materia de participación; quedando a la buena voluntad de los patrones dar cumplimiento a esta prestación.

A partir de las reformas de 1962 a las fracciones VI y IX del artículo 123, así como de las adiciones a la Ley Federal del Trabajo, con las que se crea la Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades, se logra reglamentar este derecho, quedando facultada desde entonces la Comisión para determinar el porcentaje que debe ser aplicado sobre la renta gravable en las declaraciones de las empresas sujetas a participación.

La primera Comisión para la Participación de Utilidades, se da a la tarea de practicar los estudios e investigaciones necesarias a fin de conocer las condiciones generales de la economía nacional así como tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, además de dar cumplimiento a las disposiciones relacionadas con el objeto de la materia.

Resolvió con fecha 12 de diciembre de 1963, que por mayoría de los representantes, se determina fijar un porcentaje del 20% de la utilidad repartible neta a los trabajadores de las empresas donde éstos laboren. Este no tuvo una aplicación real en razón de los factores aplicados por los empresarios en orden a reducir el porcentaje a medida que el capital invertido era mayor que los salarios

pagados durante el ejercicio de actividades. Cuestión que tanto a trabajadores como a distinguidos economistas y contadores no les fue fácil de asimilar.

Según datos de algunos diarios informativos, el porcentaje promedio se considero en 4.166%. Porcentaje que desde su inicio no resultó equitativo al no mejorar sustancialmente el nivel de vida de los trabajadores ni contribuir a una mejor distribución de la riqueza. Por lo que considero que dicho porcentaje no cumplió con los principios de justicia social contenidos en la Constitución.

Los trabajadores después de 10 años de tener vigente el porcentaje que determinó la Comisión, esperaban con entusiasmo que la resolución que emitiera la siguiente Comisión incrementara el porcentaje.

La sorpresa fue, que el once de octubre de 1973, la segunda Comisión emitió su resolución, en el sentido de fijar un porcentaje del 8% sólo que ahora de la utilidad bruta; pues de acuerdo a los estudios e investigaciones realizadas, consideró reducir el porcentaje en perjuicio de los trabajadores para los que resulta de nueva cuenta una aplicación por 10 años más con ese porcentaje (8%); de igual manera no se avanzo como era de esperarse.

Con fecha 4 de marzo de 1985 la tercera Comisión, resuelve que el porcentaje sea del 10% de la utilidad bruta, previos los estudios e investigaciones correspondientes. El incremento porcentual fue un 2% comparado con el anterior, lo que da como resultado que el trabajador reciba un poco más de beneficios económicos de lo que fue objeto en años anteriores.

El porcentaje que determinó la cuarta Comisión el 17 de diciembre de 1996, que actualmente rige, es del 10% de la utilidad bruta que sirve para ser aplicado seguramente hasta el 2007. Cabe hacer notar que esta última Comisión, solo ratifico el porcentaje fijado por su antecesora. Por lo que es de observarse que no

se mejoró en nada a los trabajadores, al no existir incremento alguno por esta resolución.

Ahora bien, por lo antes expuesto, el beneficio que han recibido los trabajadores por este derecho, desde su inicio y aun después de las reformas de 1962, que motivaron la reglamentación al mismo y hasta la fecha, ha sido lento y raquítico; toda vez que a pesar de las diversas resoluciones emitidas por las comisiones en turno, el porcentaje no ha sido satisfactorio en razón de que el aumento porcentual durante 40 años no ha existido. Si a esto se deducen las cargas que la SHCP cobra por concepto de impuestos en la participación de utilidades a cada trabajador, disminuye aun mas el porcentaje neto, lo que hace menos equitativo y justo este derecho dentro de la producción económica en las empresas de México.

Considero que la Comisión Nacional que fija los salarios mínimos generales y profesionales, como la que tiene a su cargo fijar el porcentaje en materia de participación de utilidades; no han desempeñado su trabajo con responsabilidad. Pues los estudios e investigaciones y demás aspectos fundamentales a los que se han avocado, quizás no han sido minuciosamente reflexionadas y apegados a ver las condiciones económicas de la mayor parte de los trabajadores que siguen siendo desfavorables.

No es posible pensar, que hayan pasado 40 años y las comisiones sigan fijando porcentajes siempre iguales cuando han sido distintas las condiciones generales de la economía nacional. El poder adquisitivo del salario para comprar tan solo productos alimenticios ha sido perdido a causa de los problemas inflacionarios y devaluatorios, que ha tenido nuestro país. Basta un ejemplo de ello, un solo kilogramo de carne de puerco o res con un precio de \$50 o \$65, rebasan lo que un trabajador recibe por concepto de salario diario en una jornada de 8 horas . Más imposible resulta cubrir con el salario y las utilidades los demás aspectos que no son de carácter alimenticio, como pueden ser entre otros: la renta, el vestido, el transporte, actividades sociales, actividades de recreación y gastos de educación.

En razón de lo expuesto, propongo: que el porcentaje del 10% en las utilidades debe ser incrementado hasta llegar a un 25%. Es decir no debe permanecer estático por muchos años como viene sucediendo, debe incrementarse progresivamente, pues el porcentaje sugerido justo y equitativo, al no estar muy por abajo del 50%, pues en todo caso siempre sería injusto y en perjuicio del trabajador, pero ubicarlo arriba del 50% sería injusto y en perjuicio del patrón.

Con un porcentaje del 25% se lograría un mejor equilibrio entre los factores de la producción y una mejor armonía, desapareciendo muchos de los conflictos suscitados entre ambas partes con motivo de éste derecho.

SEGUNDA PROPUESTA. Las resoluciones definitivas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deben ser recurridas por los trabajadores.

La función jurisdiccional en México, por disposición del artículo 94 constitucional corresponde al Poder Judicial de la Federación. La resolución de los conflictos en materia del trabajo, es propia de los tribunales del trabajo los que dictan para cada caso una resolución definitiva, consistente en una sentencia que se caracteriza por tener fuerza ejecutoria para su debido cumplimiento.

Las mismas características tienen las resoluciones definitivas dictadas por la SHCP, cuando se determina la renta gravable de las declaraciones que las empresas presentan con motivo del pago del impuesto sobre la renta. Tienen fuerza ejecutoria porque al precisar las cantidades o montos, en base a ellas debe darse el cumplimiento del reparto.

La ley señala en la fracción tercera del artículo 121 que "la resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores", con esta disposición se niega categóricamente a los trabajadores el derecho de utilizar algún medio de impugnación.

De acuerdo con el artículo 26, capítulo II, título segundo de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el Poder Ejecutivo de la Unión, contará entre otras Secretarías, con la SHCP cuya competencia es el desempeño de los asuntos del orden administrativo, lo que en forma conjunta con las demás Secretarías deben atender lo relacionado a la Administración Pública Federal.

En materia de participación de utilidades, la propia Constitución en el inciso e) fracción IX del artículo 123, justifica su actividad, además de las atribuciones que le otorgan la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el Código Fiscal de la Federación; de allí la importancia de sus resoluciones como autoridad, aunque no tengan las características propias de toda resolución dictada por los tribunales del trabajo, como son los laudos o sentencias que ponen fin a una controversia.

La SHCP a instancia propia o por motivo del escrito de objeciones, que hagan valer los trabajadores, puede agotar el procedimiento de investigación y verificación a fin de que lo declarado por las empresas sea correcto, de lo contrario con los resultados obtenidos puede variar la determinación de la renta gravable y como consecuencia el origen de inconformidades a sus resoluciones, ya sea para patrones o trabajadores.

Si los patrones consideran que la resolución de la SHCP es incorrecta, éstos tienen todo el derecho de hacer valer su inconformidad, impugnando la resolución al no existir prohibición alguna. Mientras que los trabajadores no podrán recurrirla por disposición de la ley ante la Secretaría; pero en caso de notoria violación a sus derechos, estos podrán impugnar la resolución a través del juicio de amparo indirecto.

Considero, que debe suprimirse esa prohibición, pues coloca en desigualdad a los trabajadores para reclamar o defender su derecho, además de violar la garantía de seguridad jurídica propia de nuestras leyes (artículos 14 y 16 constitucionales).

Razones por las que propongo: que las resoluciones definitivas de la SHCP puedan ser recurridas por los trabajadores y como consecuencia la fracción tercera del artículo 121 de la LFT, debe modificarse, para que los trabajadores puedan recurrir la resolución definitiva dictada por la Secretaría, cuando lo consideren necesario o cuando menos, es sugerible que la fracción quede en los términos siguientes.

Artículo 121... fracción III

La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría podrá ser recurrida por los trabajadores cuando exista notoriamente alguna causa de irregularidad.

TERCERA PROPUESTA. El importe de las utilidades no reclamadas debe tener otro destino.

Existen casos, que la Ley Federal del Trabajo prevé, cuando algunos trabajadores no cobran lo que les corresponde por concepto de participación de utilidades. No siempre ni con mucha frecuencia sucede esto; al presentarse situaciones de esta naturaleza, el último párrafo del artículo 122 señala que: "El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregara a la utilidad repartible del año siguiente."

Con toda razón, el importe o cantidad de las utilidades no cobradas en tiempo y forma por quienes tienen derecho a ellas, deben tener un destino. Sobre el particular todo trabajador tiene la oportunidad de poder reclamar lo que le corresponda por reparto de utilidades; si por alguna razón: negligencia, falta de cuidado, desinterés, desidia, etc. no lo hace, es lógico pensar que perdería toda acción para reclamar a causa de prescribir su derecho. En atención a que por regla general según lo ordenado por el artículo 516 de la LFT, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Considero y propongo con justa razón: que el importe de las utilidades no reclamadas, en el año en que sean exigibles, sea acumulativo para el año siguiente; pero debe ser repartido, solo entre quienes lo hayan generado, y de no ser posible destinarse a instituciones de beneficencia pública.

Lo anterior, porque de agregarse o acumularse el importe de las utilidades no cobradas a la utilidad repartible del año siguiente y hacer partícipes en forma general sin distinción alguna a todos los trabajadores de la empresa, se beneficiaría a trabajadores de nuevo ingreso que no contribuyeron a generarlas, así como a trabajadores que por sus altos salarios no necesitan ser beneficiados, como son los de confianza, propiciando con ello una participación injusta.

Con la proposición sugerida al respecto, el último párrafo del artículo 122 de la LFT, podría ser adicionado para quedar en los términos siguientes:

Artículo 122... último párrafo

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se acumulará para el año siguiente y repartirse sólo entre quienes las hayan generado y de no ser posible, destinarse a instituciones de beneficencia pública.

Destinar recursos económicos a instituciones de beneficencia pública para que los apliquen a favor de los que menos tienen, es procurar una mejor justicia social.

CUARTA PROPUESTA. Retirar facultades de decisión a inspectores del trabajo en materia de participación.

Con motivo de determinar la participación de utilidades que le corresponda a cada trabajador, la ley indica en la primera fracción del artículo 125 que: "Una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la

comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga". Y la fracción segunda del mismo precepto dispone que "si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del trabajo."

La primera fracción cuestiona lo siguiente:

- Debe integrarse una comisión interna o mixta.
- Debe formularse el proyecto que determine la participación de cada trabajador.
- Debe fijarse el proyecto en un lugar visible del establecimiento.
- El patrón debe poner a disposición de la comisión la documentación necesaria para tal fin.
- Para que se integre la comisión, ésta se integra si no existe problema de ambas partes para designar a sus representantes. De lo contrario, si ambas partes o una de ellas no hace la designación al caer en rebeldía; la comisión no se integra y como consecuencia los demás aspectos dejan de cumplirse. La ley en relación con la integración de la comisión es omisa al dejar de indicar a cuál de ambas partes debe corresponder la iniciativa de convocar a sus representantes para poder integrar la comisión.

Ahora bien, si la Comisión se integra sin ningún problema. La función primordial que ésta debe cumplir, es la de formular el proyecto que determine la participación de cada trabajador; para que la comisión desempeñe su trabajo y logre formular un proyecto satisfactorio, es necesario que ésta, cuente con toda la documentación correspondiente, que la empresa debe poner a su disposición, además de tener capacidad para hacerlo, lo que supone tener conocimientos elementales al respecto, pues de lo contrario surge el problema de la deficiencia del proyecto.

La cuestión de fijar el proyecto en algún lugar visible del establecimiento, tiene como objeto la publicidad para que los trabajadores se enteren y conozcan la

cantidad que por concepto de utilidades les corresponde, y puedan hacer las observaciones convenientes e incluso formulen objeciones al respecto.

No obstante, por disposición de la fracción II del artículo 125 de la LFT los inspectores del trabajo, tienen la facultad de decidir sobre todas y cada una de las cuestiones señaladas con anterioridad, cuando éstas no hayan sido acordadas por los representantes de los patrones y de los trabajadores.

En atención a lo señalado, considero que los inspectores del trabajo no deben estar facultados para decidir en materia de participación de utilidades, en razón de lo siguiente:

- La resolución y decisión de los conflictos en materia del trabajo, deben quedar a cargo única y exclusivamente de las Juntas Locales o Federales de Conciliación y/o Arbitraje.
- La inspección del trabajo tiene funciones específicas como son las señaladas en las diferentes fracciones del artículo 540, como son: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para promover la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones y las demás que les confieren las leyes.
- La escasa preparación y conocimientos de los inspectores del trabajo en materia contable, para formular el proyecto de participación que requiere de una determinación justa y veraz.

Razones por las que propongo: retirar facultades de decisión a inspectores del trabajo en materia de participación. Por tal motivo la fracción segunda del artículo 125 de la LFT debe modificarse para quedar en los términos siguientes:

Artículo 125... fracción II

Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo decidirá la Junta Local o Federal correspondiente, en breve término.

QUINTA PROPUESTA. Los demás trabajadores de confianza, deberán recibir utilidades, únicamente conforme a la primera parte, a la que se refiere el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los trabajadores de confianza, el capítulo II, del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, señala reglas especiales sin referirse al derecho de participación de utilidades al que éstos pudieran ser acreedores. La fracción I del Artículo 127 de la Ley excluye a los trabajadores de confianza de participar en las utilidades cuando ostenten puestos de: directores, administradores y gerentes generales en las empresas, lo que hace presumir que se trata de los trabajadores que desempeñan funciones especiales que por su naturaleza son de confianza, y sujetos a la reglamentación especial.

La fracción II del mismo artículo 127 de la Ley, se refiere también a los trabajadores de confianza, mencionando la palabra "demás", es decir, otros trabajadores de confianza sí tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, pero sujetos a limitación por razón del salario que perciban, cuando éste sea mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste, al trabajador de planta con la misma característica, se considerará éste salario aumentado en un 20% como salario máximo.

Considero que la fracción II del artículo 127 de la Ley, es omisa e imprecisa al no referirse concretamente a los trabajadores de confianza y sobre todo, no describir los puestos a fin de saber cuál sea la naturaleza de las funciones que éstos desempeñan. No obstante lo señalado, estos trabajadores son sujetos de participación en forma restringida.

Por la omisión e imprecisión que la Ley señala, y tomando en cuenta que por lo regular esta clase de trabajadores es beneficiada con altos salarios a pesar de la limitación aplicada; propongo que: los demás trabajadores de confianza, deberán recibir utilidades únicamente conforme a la primera parte a que se refiere el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

Al proponer lo anterior, considero que sigue existiendo limitación a la participación de estos trabajadores, pero se evita el deterioro del reparto de utilidades para el común de trabajadores que no son de confianza y que siempre forman parte de la mayoría de trabajadores de una empresa.

En consecuencia, la fracción II del precepto en cuestión, sería modificada sustancialmente para quedar en los siguientes términos:

Art. 127...

Fracción II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades, únicamente conforme a la primera parte a que se refiere el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA PROPUESTA. Los trabajadores eventuales en general deben participar en las utilidades.

La fracción VII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que "los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos."

De acuerdo con esta disposición, no todos los trabajadores eventuales deben participar; excluye a quienes no hayan logrado trabajar sesenta días. El hecho de que muchos trabajadores queden fuera al no cumplir con el mínimo de días trabajados, es por causas ajenas a su voluntad, al ser retirados antes de ese tiempo por las empresas.

Cuando algunas veces son aceptados en el trabajo, es por la ausencia de contratos colectivos; sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios supliendo las vacantes transitorias o temporales que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa. Cualquiera que sea la actividad de la empresa, aún cuando no sea con carácter permanente, el trabajo prestado por este tipo de trabajadores no es menos importante. Quizás por ello en la exposición de motivos del proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en la parte relativa al artículo 100-Q, se consideró justo participar a los trabajadores eventuales, solo que este derecho no fue extensivo para todos.

Considero que es más justo, que todos los trabajadores eventuales deban ser participes de las utilidades, sin restricción alguna, en razón de la desprotección y desigualdad de derechos que existe para ellos, como es: el no contar en forma permanente con trabajo, y como consecuencia otras prestaciones derivadas de lo mismo.

Nuestro derecho del trabajo es un mínimo de garantías sociales, de las cuales debe disfrutar todo trabajador; el trabajador eventual carece de lo mas mínimo al no tener un trábajo permanente. La parte introductoria del articulo 123 señala, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

En razón de lo expuesto, propongo que: todos los trabajadores eventuales deben gozar del derecho a participar en las utilidades de las empresas, indistintamente

de los días que hayan trabajado. Por lo que la fracción VII del artículo 123 de la LFT debe ser modificada, sugiriendo que su contenido sea el siguiente.

Artículo 127... fracción VII

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa independientemente de los días que hayan trabajado durante el año.

SÉPTIMA PROPUESTA. El plazo para solicitar nuevamente la revisión del porcentaje por los trabajadores o patrones debe ser reducido.

Por disposición del artículo 589 de la LFT los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patrones no podrán presentar una nueva solicitud de revisión del porcentaje, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

La Comisión Nacional, es el único órgano facultado para revisar el porcentaje que se haya determinado en tiempo y forma para aplicarse a todas las empresas sujetas a esta obligación.

La revisión del porcentaje, presupone la existencia de uno anterior, que por algunas razones debe modificarse mediante nueva resolución. Para que tenga lugar la revisión, la Comisión Nacional solo podrá reunirse:

Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen, es decir, esta promoción es a instancia de la propia Secretaría.

A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de los trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de: presentar el escrito a la STPS, con la representación del 51% cuando menos de los trabajadores sindicalizados, o por los patrones que tengan a su servicio el mismo porcentaje de trabajadores .

En principio, la Ley deja abierto el derecho para que trabajadores o patrones soliciten la revisión en el momento que lo consideren necesario, al no especificar limitación alguna en cuanto al tiempo; la solicitud debe cumplir un requisito esencial, como es "que contenga una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen y que esté acompañada de los estudios y documentos correspondientes", elementos que sirven como base para acreditar la necesidad de revisar el porcentaje.

Cuando el consejo de representantes de la Comisión estudia la solicitud y niega la revisión o resuelve sobre la misma sin que los trabajadores o los patrones hayan obtenido resultados satisfactorios a su petición; éstos no pueden volver a solicitar la revisión del porcentaje hasta que hayan transcurrido 10 años como lo establece la ley, no obstante que alguno de los interesados tenga a su juicio los estudios correspondientes que funden y motiven la causa de revisión.

Considero que la limitación a este derecho propicia que la revisión al porcentaje, década con década, vaya perdiendo el sentido de justicia social, al aplazarse los beneficios económicos de los trabajadores como ha venido sucediendo; a pesar de que la propia Secretaría teniendo la facultad de convocar a la revisión del porcentaje sin restricción alguna, ésta revisión no se ha dado de manera diferente.

En atención a lo anterior, propongo que: el plazo para solicitar nuevamente la revisión del porcentaje por trabajadores o patrones debe ser reducido a cinco años. Por lo que el artículo 589 de la LFT tendría que modificarse para hacer más ágil y dinámico este derecho; sugiriendo que su contenido sea el siguiente.

Artículo 589.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos cinco años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

Cabe señalar, que la solicitud de revisión del porcentaje, así como la de solicitar de nueva cuenta el mismo, sea un derecho colectivo que por su naturaleza lo deban ejercitar los: sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patronos a través de sus representantes, cumpliendo una y otra con lo que previene el inciso a), y b), fracción II, del artículo 587 de la Ley. La importancia de la revisión, no es la misma para ambas representaciones, cuando el resultado del porcentaje quede igual, disminuya o aumente, pues en todo caso será favorable para una y desfavorable para la otra.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A lo largo de los tres siglos de dominación española, en la Nueva España existieron diversas formas de trabajo, tanto forzoso como voluntario entre las cuales destacaron: la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, los gremios, así como el trabajo en obrajes, en la agricultura, el trabajo doméstico y el artesanal. Sin embargo fue nula la oportunidad del trabajador para: manifestarse, revelarse o protestar para reclamar sus derechos y menos aún la de poder exigir utilidades a sus patrones. Aunque hayan existido ciertas prácticas civiles como "los partidos", éstas jamás estuvieron consideradas como una verdadera participación de utilidades, como la que hoy en día se conoce.

Cierto que al implantarse "Los partidos" como una costumbre durante la época de la colonia por varios años, especialmente en el trabajo de las minas, el trabajador se beneficiaba al recibir parte de los minerales extraídos, después de cumplida su jornada de trabajo.

SEGUNDA.- Con la lucha en contra de la esclavitud e independencia iniciada por Don Miguel Hidalgo y Costilla; México logra en varias décadas asumir un régimen de derecho contrario a la sumisión española. Pensador e ideólogo fue Ignacio Ramírez, que se manifiesta en defensa de los derechos del trabajador en el congreso constituyente de 1856-57 su intervención estuvo dirigida especialmente al derecho de participación de utilidades, en el sentido de dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. Propuesta que marcó el inicio como antecedente, toda vez que en ese entonces no existía el derecho del trabajo.

TERCERA.- Las inconformidades de los trabajadores por el malestar general para fines del siglo XIX, y principios del siglo XX, especialmente las relacionadas con: las condiciones inhumanas de trabajo, los horarios excesivos y los bajos salarios, dio origen a que los representantes en el Congreso Constituyente de 1916-17

elevaran a rango constitucional los derechos del trabajo consignados en el artículo 123, en el cual se incluyó el derecho a participar en las utilidades de las empresas; inicialmente en las fracciones VI y IX con carácter obligatorio en México.

La Comisión dictaminadora en turno en ese entonces, consideró que ésta prestación como un derecho a favor del trabajador era equitativa, gracias a la importante propuesta presentada por el diputado por el Estado de Veracruz, el Sr. Carlos L. Gracidas.

CUARTA.- La participación de utilidades, es un derecho sin fronteras, otros países al igual que en México, han logrado establecer en forma obligatoria o voluntaria esta prestación a favor de los trabajadores. Pero cada país de acuerdo con sus propias leyes y costumbres, fija los procesos y sistemas de distribución, así como los montos según su economía.

QUINTA.- El cumplimiento a las disposiciones de trabajo en materia de participación, por los patrones contribuye a que exista confianza y armonía en las relaciones de trabajo, mejor equilibrio y alcance de justicia social.

SEXTA.- Las cantidades que reciben los trabajadores por concepto de utilidades, son complementos salariales que tienen como finalidad, mejorar las condiciones económicas de estos según la aplicación o destino que de ellas se haga.

SÉPTIMA.- Es importante, que en el campo de la producción económica, los patrones modernicen los medios de producción y que los trabajadores se actualicen y capaciten técnicamente para lograr calidad y cantidad en los procesos productivos a fin de obtener mejores utilidades y propiciar el desarrollo económico del país.

OCTAVA.- La participación de las utilidades de las empresas como factor de equilibrio dentro de la productividad, es el derecho que tienen los trabajadores por

mandato constitucional a percibir un porcentaje determinado de los resultados obtenidos, de la producción de bienes o servicios de la empresa, al concluir el ejercicio de actividades de cada año.

NOVENA.- A los trabajadores coaligados en defensa de sus intereses, la Ley Federal del Trabajo les permite suspender temporalmente el trabajo, en las empresas para las que prestan sus servicios, haciendo uso del derecho de huelga con el objeto de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de participación de utilidades.

DÉCIMA.- La participación de utilidades en favor de los trabajadores, ha sido un derecho imperfecto, como imperfecto es el mismo hombre que lo ha creado; ya que desde su origen no ha cumplido con los reclamos de la clase trabajadora, no obstante los cambios, modificaciones y reformas que ha tenido, pues las condiciones económicas del trabajador día con día son menos favorables. Por ello son importantes los estudios, análisis y propuestas tendientes a mejorar posibles irregularidades relacionadas con esta prestación para lograr mejores resultados.

JURISPRUDENCIA

Algunas de las resoluciones mas sobresalientes en materia de participación de utilidades:

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.- El artículo 123 constitucional no previene que se de a los trabajadores una participación en las utilidades que se obtuvieran desde el 5 de febrero de 1917; se limitó a establecer las bases conforme a las cuales, el Congreso General y las Legislaturas Locales, debían expedir leyes sobre el trabajo; siendo una de esas bases la de que los trabajadores tengan una participación en las utilidades, que se fijará por Comisiones Especiales, que se formaran en cada Municipio.

Precedente:

Tomo XII, Pág. 753. Amparo en revisión, Cervecería Moctezuma, S.A. 14 de abril de 1923. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época.

PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.- No puede exigirse, en tanto que no este reglamentada la disposición constitucional que la establece.

Precedente:

Tomo LXVII, Pág. 3008. Amparo Directo 7356. Sección Segunda, Gill Jacinto. 15 de marzo de 1941. Unanimidad de 4 votos, Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época.

UTILIDADES, LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL REPARTO DE, DEBE FIJAR SU PORCENTAJE.- No basta que un trabajador reclame la participación de utilidades que le corresponde, para que el patrón sea condenado sin más a cumplir con esa prestación, si no que es menester, de acuerdo con los artículos 100-G, 100-H, 100-J, 100-K, 100-L, 100-M, 100-N, 100-O y demás relativos de la

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

Amparo Directo 8213/65.- Salvador Castillo. 25 de Agosto de 1966. cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Asencio.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. Volumen CX. Quinta parte. Agosto de 1966. Cuarta Sala. Pág. 56.

UTILIDADES, PARTICIPACIÓN DE LAS: PROCEDIMIENTO PARA DETERMINARLA.- Las Juntas no son competentes para resolver conflictos con respecto al reparto de utilidades, mientras no se cumpla con lo dispuesto por el artículo 100-O de la Ley Federal del Trabajo, que señala el procedimiento que debe seguirse para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa, dejando tal determinación a una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual debe formular un proyecto determinando la participación de cada trabajador, en la inteligencia de que si los representantes de ambas partes no se ponen de acuerdo, tocara decidir al inspector de trabajo; en ese mismo precepto se señala que los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes dentro de un término de quince días, las que serán resueltas dentro de un plazo igual al anterior por la propia Comisión.

Amparo Directo 9814/65.- Ricardo Domínguez Ferrera y coags. 19 de Agosto de 1966. cinco votos. Ponente: Raúl Castellano.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. Volumen CX. Quinta parte. Agosto de 1966. Cuarta Sala. Pág. 61.

UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, LOS JUBILADOS NO TIENEN DERECHO A PARTICIPACIÓN EN LAS.- El derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas, quedó regulado por las disposiciones contenidas en el Capítulo Quinto del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931. conforme a las cuales sólo tienen ese derecho los trabajadores, y el artículo 100-S establece expresamente que tal participación no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones; y en la iniciativa de reformas al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se indicó que la participación en las utilidades es un derecho que corresponde al trabajador, tomando en cuenta que los factores de la producción están constituidos por el capital invertido y la fuerza de trabajo empleada, de lo que se concluye que la Ley deja fuera de la participación en las utilidades a los jubilados, ya que éstos no representan fuerza de trabajo alguna.

Amparo Directo 3600/68.- León Muñiz De y coags. 11 de diciembre de 1969. cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
Informe 1970. Cuarta Sala. Pág. 39.

UTILIDADES, PAGO DE REPARTO DE .- Tratándose del pago de reparto de utilidades, las Juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo cuando no se ha fincado un derecho específico a determinada cantidad, después de segundo el procedimiento que fija el capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (artículo 117 a 131) y en especial lo dispuesto por el artículo 125 de ese ordenamiento.

Amparo Directo 6358/75.- Industrial Minera de México S.A. planta de San Luis. 29 de abril de 1976. cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Fortino Valencia Sandoval.

UTILIDADES, REPARTO ADICIONAL DE. PROCEDENCIA DE LA SUSPENSIÓN EN SU CONTRA.- Conforme al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta 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 cautelar surta sus efectos.

Séptima Época, sexta parte:

Vols. 157-162. Pág. 178. Inc. en Rev. 13/82. Industrias Argo, S.A. Unanimidad de votos.

Vols. 157-162. Pág. 178. Inc. en Rev. 39/82. Convertidora Mexicana, S.A. Unanimidad de votos.

Vols. 157-162. Pág. 178. Inc. en Rev. 103/81. Laboratorios Grosman, S.A. Unanimidad de votos.

Vols. 157-162. Pág. 178. Inc. en Rev. 169/81. Empaques de Cartón Titan, S.A. Unanimidad de votos.

Vols. 157-162. Pág. 169. Inc. en Rev. 183/82. Sociedad Mexicana de Química Industrial, S.A. Unanimidad de votos.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

LIBROS:

- ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. *Participación de Utilidades*. Tercera edición. Editorial Porrúa. México 1998.
- AZUARA PÉREZ, Leandro. *Sociología*. Novena edición. Editorial Porrúa. México 1987.
- BARRY, Carr. *El Movimiento Obrero y la Política en México 1910-1929*. Tomo I y II. Editorial SEP. México 1976.
- BAUCHE GARCÍA DIEGO, Mario. *La Empresa*. Segunda edición. Editorial Porrúa. México 1983.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Editorial Oxford. México 2000.
- CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana*. Cuarta edición. Editorial UNAM. México 1967.
- CARRO IGELMO, Alberto. *Historia Social del Trabajo*. Octava edición. Editorial Bosch. España 1992.
- CASTORENA, J. Jesús. *Manual de Derecho obrero*. Sexta edición. Editorial Fuentes Impresores. México 1973.
- CASTRO ZAVALA, Salvador. *55 años de Jurisprudencia Laboral (1917-1971)*. Editorial Cárdenas Editores. México 1972.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*. Editorial Trillas. México 1984.
- CUE CANOVAS, Agustín. *Historia Social y Económica de México (1521-1854)*. Décimo quinta edición. Editorial Trillas. México 1976.
- DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*. Tercera edición. Editorial Porrúa. México 1990 y; Novena edición. México 1999.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1974.

- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Décimo Octava edición. Editorial Porrúa. México 2001.
- FLORES MAGÓN, Ricardo. *La Revolución Mexicana*. Segunda edición. Editorial Siglo Nuevo. México 1995.
- GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Vigésima edición. Editorial Porrúa. México 1998.
- HALBWACHS, Maurice. *Las Clases Sociales*. Cuarta edición. Editorial FCE. México 1976.
- HARTMAN, Robert. *La Participación de Utilidades en México*. Editorial Asesores de Pensiones. México 1963.
- KENNETH TURNER, John. *México Bárbaro*. Editorial Porrúa. México 1997.
- LERDO DE TEJADA, Francisco. *Manual Práctico de Repartición de Utilidades*. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina 1966.
- LONDOÑO, Carlos M. *La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa*. Editorial Rialp. España 1962.
- LOPEZ AUSTIN, Alfredo y otros. *Un Recorrido por la Historia de México*. Editorial SEP. México 1975.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. *El Problema Agrario en México*. Décimo Cuarta edición. Editorial Porrúa. México 1977.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. *Las Clases Sociales*. Tercera edición. Editorial Porrúa. México 1967.
- MORENO, Daniel. *Derecho Constitucional Mexicano*. Editorial Pax. México 1972.
- MORENO, Daniel. *El Congreso Constituyente de 1916-1917*. Editorial UNAM. México 1967.
- NIKITIN, P. *Economía Política*. Segunda edición. Traducida del Ruso por Vlador, L. Editorial Ediciones en Lenguas Extranjeras. URSS 1959.
- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. *El Artículo 123*. Editorial Ediciones del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México 1974.
- ROJAS Y NOVOA, Alejandro. *La Participación de los Trabajadores en las Utilidades*. Editorial Ediciones Fiscales. México 2001.

- ROUAIX, Pastor. *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*. Editorial Comisión Editorial del CEN (PRI). México 1984.
- SALAZAR, Rosendo y ESCOBEDO, José G. *Las pugnas de la Gleba*. Editorial Avante. México 1923.
- SILVA HERZOG, Jesús. *Breve Historia de la Revolución Mexicana*. Tomo I y II. Séptima edición. Editorial FCE. México 1973.
- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Segunda edición. Editorial Porrúa. México 1972.
- TRUEBA URBINA, Alberto. *El Artículo 123*. Segunda edición. Editorial Porrúa. México 1967.

LEYES Y JURISPRUDENCIA:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima cuadragésima edición. Editorial Porrúa. México 2002.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial SISTA. México 2003.
- Ley Federal del Trabajo. Editorial Editores Mexicanos Unidos. México 2000.
- Ley Federal del Trabajo. Editorial SISTA. México 2003.
- Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésima novena y Octogésima segunda ediciones. Editorial Porrúa. México 1982 y 2001.
- Ley Federal del Trabajo, comentada por Juan B. Climent Beltrán. Vigésima cuarta edición. Editorial Esfinge. México 2003.
- Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Novena edición. Editorial Pac. México 2002.
- Ley Federal del Trabajo Tematizada por Baltasar Cavazos Flores. Segunda edición. Editorial Trillas. México 1977.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta. Compilación de Leyes Federales (Digesto 2002). Software Visual.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Editorial SISTA. México 1999.
- Código Fiscal de la Federación y Disposiciones Complementarias. Quincuagésima tercera edición. Editorial Porrúa. México 1999.

OTRAS FUENTES:

- DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Quinta edición editorial Porrúa. México 1976.
- *Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia*. Tomos I al VI. Décimo novena edición. Editorial Espasa Calpe. España 1970.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. Above the main signature, the letters 'Vib' are written in a simpler, more legible hand. The signature itself is highly stylized and difficult to decipher.