



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

FACULTAD DE DERECHO

**“EL PROCEDIMIENTO PARA FORMULAR
OBJECIONES A LA DECLARACIÓN DEL PATRÓN,
RESPECTO A LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES”**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ESPERANZA ONTIVEROS RIVERA

ASESOR:

DOCTOR GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ



Ciudad Universitaria

2006.



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.

A Dios:

Por llenar mi
vida de
bendiciones.

**A la Facultad de
Derecho de la
Universidad Nacional
Autónoma de México:**

Por todo lo que hasta la
fecha me ha dado y que
espero poder retribuirle
siendo una buena
profesionista.

**Al Dr. Gerardo Valente
Pérez López:**

Doy gracias por compartir
conmigo sus conocimientos y
experiencia adquirida en el
ejercicio de su profesión y en
especial, por la paciencia,
comprensión y sabios
consejos para la realización
de este trabajo de
investigación.

A mis padres:

Doy las gracias por haberme dado la vida y un ejemplo de superación; por creer en mí y darme la oportunidad de prepararme para emprender mi camino en la búsqueda de un futuro mejor.

A Pedrito:

Doy gracias por procurar una vida mejor para mí y darme la oportunidad de cumplir con mi sueño de estudiar una carrera profesional.

A Araceli:

Le agradezco el apoyo incondicional recibido.

A Gabriela:

Por llenar mi vida de
alegría e ilusiones.

A Jorge:

Por el cariño que
nos une.

A mis amigos:

**Alicia, Araceli,
Celiflor, Diana, Jorge
Antonio, Karina,
Lázaro, Mónica y
Valentín:**

Por el cariño y apoyo
recibido.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | I |
| | |
| CAPITULO I. MARCO HISTORICO | 1 |
| 1.-Antecedentes de la Participación de Utilidades a nivel mundial | 1 |
| 1.1 En Europa | 1 |
| 1.1.1 Inglaterra | 2 |
| 1.1.2 Francia | 6 |
| 1.1.3 España | 14 |
| 1.2 Estados Unidos | 18 |
| 2.-Antecedentes de la Participación de Utilidades en México | 21 |
| | |
| CAPITULO II. MARCO LEGAL | 38 |
| 2.1 Constitución Política de los Estados Unidos | |
| Mexicanos | 38 |
| 2.2 Ley Federal del Trabajo | 40 |
| 2.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta | 56 |
| 2.4 Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley | |
| Federal del Trabajo | 61 |
| 2.5 Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación | |
| de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas | 68 |

| | | |
|---------------|--|------------|
| | | II |
| CAPITULO III. | CONSIDERACIONES EN TORNO A LA PARTICIPACIÓN | |
| | DE UTILIDADES | 70 |
| | 3.1 La Producción y sus Factores | 70 |
| | 3.2 La empresa y el Reparto de Utilidades | 73 |
| | 3.3 Definición de Participación de Utilidades | 75 |
| | 3.4 Naturaleza Jurídica de la Participación de Utilidades | 79 |
| | 3.5 Renta Gravable como base del Reparto | 82 |
| | 3.6 Trabajadores con Derecho a participar en las utilidades | 87 |
| | 3.7 Obligaciones Patronales | 90 |
| | 1. Proporcionar copia de la Declaración Fiscal | 90 |
| | 2. Integrar Comisión Mixta | 93 |
| | 3. Plazos establecidos para el pago de las utilidades | 95 |
| | | |
| CAPITULO IV. | PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO PARA FORMULAR | |
| | OBJECIONES A LA DECLARACIÓN ANUAL DEL PATRÓN | 99 |
| | 4.1 Información a los Trabajadores | 99 |
| | 4.2 Asesoría a los Trabajadores | 102 |
| | 4.3 Objeción a la Declaración Anual | 110 |
| | 4.4 Naturaleza del escrito de objeciones | 121 |
| | 4.5 Resoluciones emitidas por la Autoridad Fiscal | 123 |
| | 4.6 La eficacia o ineficacia del Régimen de Participación | 128 |
| | | |
| | CONCLUSIONES | 138 |
| | | |
| | BIBLIOGRAFIA | 144 |

INTRODUCCIÓN

El derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es, además de un importante instrumento para contribuir a la distribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que ésta es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los trabajadores.

La participación en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo, en donde se busca que los dos factores que por concurrir dentro de una relación laboral con elementos igualmente indispensables, tienen derecho a compartir los beneficios de la actividad productiva. De ahí la importancia de propiciar su cabal cumplimiento.

La Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del artículo 123 apartado A, establece un procedimiento para formular objeciones a la declaración anual de tipo fiscal del sector patronal, esto para hacer posible, la defensa de los trabajadores al poner en conocimiento de la autoridad hacendaria las deficiencias, errores, exageraciones de gastos u ocultamiento de utilidades.

Considero que este procedimiento presenta grandes deficiencias, lo que provoca que lejos de cumplir su finalidad de dar mayor seguridad jurídica a los

trabajadores, en muchas ocasiones, resulte inoperante o en el peor de los casos, constituye un factor de deterioro de la relación laboral.

Las objeciones que los asalariados formulan en contra de la declaración del Impuesto sobre la Renta no se atienden con prontitud y diligencia por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que el procedimiento tiende a ser largo y motivo de desaliento para la clase trabajadora

El artículo 121 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe a los trabajadores poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración del Impuesto Sobre la Renta y sus anexos; disposición que considero adecuada, dado el carácter confidencial de estos documentos, sin embargo, es evidente la desigualdad que existe de los asalariados respecto al patrón, al no contar éstos, con los conocimientos necesarios para efectuar un adecuado análisis de los documentos fiscales en cuestión, por lo que considero necesario, fortalecer a las instituciones que por disposición legal tienen asignadas las funciones de asesoría y representación de la clase trabajadora, respecto de la defensa de sus derechos, entre ellos, los de la participación de utilidades.

Considero que el asesor al que se refiere la Ley laboral y que depende de la Inspección del Trabajo no es la mejor opción para cumplir con dicha finalidad, en razón de que la actuación de éste en la práctica resulta

inoperante, pues es evidente que éste, no cuenta con los conocimientos necesarios para proporcionar una asesoría adecuada a los trabajadores.

Se colige lo anterior en razón de que el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo señala como uno de los requisitos para el cargo, tan solo haber terminado la secundaria, por lo que resulta evidente, la necesidad de reformar el artículo antes citado, exigiendo que el personal tenga título profesional de licenciado en contaduría o de licenciado en derecho, y de ésta forma, garantizar una adecuada asesoría.

De conformidad con todo lo antes señalado, esta obra se desarrolla en cuatro capítulos, de la manera siguiente:

En el primero de ellos, se exponen los principales antecedentes de la participación de utilidades tanto a nivel nacional como internacional, destacando la evolución e importancia de esta institución.

El segundo capítulo está destinado al marco jurídico de la participación de utilidades; análisis que se realiza respetando la jerarquía de cada uno de los ordenamientos que la regulan.

En el tercer capítulo, se pretende que nos familiaricemos con el tema de la participación de utilidades, para lo cual, se realiza un análisis de los factores

de la producción, destacando su importancia de cada uno de ellos en la actividad empresarial; asimismo, se expondrán algunas definiciones que en torno a esta figura han aportado destacados doctrinarios, así como, su naturaleza jurídica, las empresas obligadas al reparto y los trabajadores con derecho a las mismas.

Por último, en el cuarto capítulo profundizaremos en cada una de las etapas del procedimiento para formular objeciones a la declaración de impuestos del patrón, destacando la importancia del derecho de información y asesoría a los trabajadores.

Como se aprecia, este trabajo de investigación, aborda los aspectos más importantes de los diversos ordenamientos que rigen a la institución de la participación de las utilidades, además de aportar pequeñas ideas para promover el correcto ejercicio del derecho de los trabajadores a formular objeciones a la declaración anual del patrón.

CAPITULO I

MARCO HISTÓRICO

1.- ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A NIVEL MUNDIAL

La participación de los trabajadores en los beneficios del capital, jurídica y económicamente ha sido un tema polémico, por lo que resulta de gran trascendencia su estudio, no sólo a nivel nacional sino también en el ámbito internacional, iniciándose el análisis en este último desde un punto de vista regional y cronológico.

1.1 *En Europa*

La idea de hacer participar al trabajador en los resultados económicos de la empresa ha tenido cierta evolución, desde una originaria concepción individualizada hasta fórmulas más evolucionadas de formación de patrimonio, fondos de inversiones o de pensiones u otras, lo que se observó de manera más evidente en ciertos países europeos, de entre ellos, nos abocaremos a los que consideramos más relevantes.

1.1.1 Inglaterra

“A mediados del siglo XIX, los planes franceses de participación en las utilidades atrajeron la atención de Inglaterra, y sus principios fueron adoptados por los socialistas cristianos, quienes, a su vez influyeron sobre las cooperativas para la aplicación del sistema. Más tarde, el movimiento cooperativo se dividió y tomó caminos diferentes; las cooperativas al por mayor y las de consumo abandonaron la participación en las utilidades, mientras que algunas cooperativas de producción, especialmente en las industrias gráficas, del calzado, el vestido y la construcción, siguieron practicando ese régimen”.¹

Así, en Inglaterra en el año de 1829, se implantó por primera vez, la participación de utilidades merced al plan de Lord Wallscourt en sus granjas de Galway, Irlanda.

Años más tarde, en 1865, Henry Briggs adoptó la participación de utilidades en su mina de carbón. En un principio, este plan alcanzó éxito notable, pero tiempo más tarde canceló su administración, porque los obreros habían participado en una huelga destinada a conseguir salarios más altos.

¹ HERNÁNDEZ, Octavio A. (coord.), Confederación Patronal de la República Mexicana, Departamento para el estudio de la participación de utilidades y salarios mínimos, Tomo IX, COPARMEX, 1963 y1964, p. 1.

Durante el periodo de 1880 a 1910 se estructuraron aproximadamente 240 planes, algunos de ellos fracasaron otros, en cambio, evolucionaron hasta la copropiedad; esto último permitió a los obreros participar en las utilidades adquiriendo acciones de las empresas en que laboraban.

Un caso interesante se presentó en la “South Metropolitan Gas Company”, donde se dio un sistema de participación de acuerdo a una escala graduada con relación al precio del gas, la cual fue ampliada en 1894 en el sentido de hacer accionistas a los obreros, a los cuales se pagaba mayor salario si invertían sus dineros en acciones por su valor nominal de 5 libras, en tanto que en la Bolsa se cotizaban a 13 libras.

En 1897 los obreros enviaron delegados al consejo de administración para verificar el cumplimiento del sistema de participación; los resultados pueden calificarse de optimistas, pues de esa manera se evitaron varias huelgas.²

Diversas propuestas de participación fueron aplicadas en este país, como es el caso del sistema aplicado a una fabrica de jabones en 1908, el cual

² Cfr. ALONSO, Julio César, “La participación de los Trabajadores en las ganancias en las empresas: naturaleza, fundamentos, ventajas y desventajas de la Participación. Antecedentes históricos nacionales y extranjeros. Proyectos argentinos sobre participación de los trabajadores en los Beneficios”, Omeba, Argentina, 1963, p.p 56 y 57.

determinaba ciertos compromisos de los obreros con la empresa, como contraprestación de la obtención de bonos por este concepto. Estos bonos tenían que ser solicitados por los trabajadores a través de formularios ante comités especiales, encargados de esta tarea; una vez que el obrero dejaba de prestar sus servicios a esa empresa, automáticamente perdía el derecho, a no ser que la separación de su trabajo fuera por causa de vejez o enfermedad.

El desarrollo de este tipo de participación en los resultados de la producción fue más acelerado entre 1910 y 1920 período en el que se iniciaron más de 200 planes.

A pesar del desarrollo obtenido en los años anteriores, en 1921, el número de sistemas de pago de utilidades se reduce y es hasta antes de la Segunda Guerra Mundial, cuando resurge la institución en estudio. Para entonces, la participación se había extendido, en mayor medida, entre las compañías de gas, especialmente en la región de Londres.

En la obra "Participación de Utilidades. Doctrina, Historia, Legislación, Jurisprudencia y Práctica", el maestro Alfonso Álvarez Friscione, determina que el sistema implantado en Inglaterra surgió a raíz de concebir como participación a *"los arreglos definidos en virtud de los cuales los trabajadores reciben periódicamente, además de sus sueldos, o salarios, una participación en las*

*utilidades de la empresa sobre una base previamente determinada y cuyo monto varía de acuerdo con el nivel de utilidades”.*³ En tanto que coasociación fue entendido como *“cualquier arreglo en virtud del cual un negocio está organizado y dirigido de tal manera que los trabajadores, en virtud de sus servicios, se consideran socios genuinos de los patronos en una empresa común a pesar de que no exista coasociación en el sentido legal”.*⁴

*“El sistema establecido en Inglaterra, respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ha sido un gran acierto dentro de su Derecho Laboral, que pronto se tradujo en incremento de la producción y mejor marcha en el éxito de las empresas”*⁵.

Como se observa, grandes esfuerzos se realizaron para proporcionar soluciones concretas al problema de desigualdad laboral, principalmente en lo referente a la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, que pronto se tradujeron en mejores relaciones obrero-patronales.

Los diversos planes y principios adoptados por los Ingleses, generaron gran interés, de tal manera, que son considerados de suma importancia para la

³ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, Participación de Utilidades. Doctrina, Historia, Legislación, Jurisprudencia y Práctica, tercera edición, Porrúa, México, 1998, p. 50.

⁴ Idem.

⁵ Ibidem, p.60.

evolución de la institución en estudio, que además, sirvieron de inspiración para la implantación de esta figura en otros países.

1.1.2 Francia

La historia de la implantación de la figura de la Participación de Utilidades de este país se remota al año de 1842, cuando Deme Jean Leclair, pequeño empresario, lanzó la iniciativa de hacer participar a los trabajadores en los beneficios de su empresa.

El tiempo demostró la operatividad del nuevo sistema, que pronto se tradujo en un éxito financiero para la empresa y que convirtió a Leclair en un magnate de la industria francesa. Leclair fue un hombre de negocios sagaz, como lo comprueba el minucioso cálculo que hizo al introducir la participación de utilidades con el fin de demostrar que este plan produciría utilidades mayores y suficientes, no sólo para pagar dividendos a sus empleados, sino para también aumentar sus propios ingresos.⁶

La casa Leclair se fundó en una base sólida, gracias al método de participación de utilidades, que operó con gran éxito al establecer que sus empleados participaran en su riqueza.

⁶ Cfr. HERNÁNDEZ, Octavio A. (coord.), Confederación Patronal de la República Mexicana, Departamento para el estudio de la participación de utilidades y salarios mínimos, Op. cit. p. 7.

El plan inicial del nuevo sistema, se basó en el salario que cada trabajador había devengado durante el año, y que Leclaire ya había elevado a un nivel igual o superior al que prevalecía en París.

En 1860, Leclaire modificó la naturaleza del plan de participación, repartiendo las utilidades de la compañía por mitad con los trabajadores, pagándoles el 20% para fondo de vejez, y el 30% como dividendo sobre sus salarios.

Finalmente, en 1865, se estableció que cada uno de los socios directivos recibiría un interés del 6% de su capital, además de sueldos por sus servicios y de la utilidad restante, una cuarta parte correspondería a los dos directores en conjunto, otra cuarta parte a la sociedad Mutualista, y la mitad sobrante se dividiría entre todos los trabajadores de la empresa. Así, en lugar de que los empleados obtuvieran, como antes, el 50% de la utilidad neta, obtendrían el 75% después de deducir el interés para el capital de los directores.⁷

En 1879, se creó la Sociedad para el Estudio de la Participación de las Utilidades y en este mismo año se presentó el proyecto de ley para hacer obligatorio el sistema entre los contratistas de obras públicas. Tiempo después, se presentó un segundo proyecto de ley reguladora de la participación de las

⁷Cfr. Ibidem, pp. 1-6.

utilidades en el Parlamento Francés en 1891, que culminó en la Ley de Sociedades Cooperativas con participación obrera en las utilidades. Ambos proyectos fueron desechados por las fuertes críticas que les hicieron diversos sectores productivos que se oponían a la imposición de ese sistema de trabajo.

No obstante, más adelante, mediante la ley de 18 de diciembre de 1915 y el decreto de 22 de junio de 1916 se declaró obligatoria la participación de utilidades en las sociedades cooperativas obreras de producción. Se estableció que, independientemente de la parte alícuota que correspondía a casa cooperativista, a los empleados obreros no asociados se les otorgaría una parte de los beneficios netos no inferior al 25% de ellos o, en su defecto, igual a los dividendos repartidos para el capital de la cooperativa, quedando excluidos de la participación los obreros no socios cuyos servicios duraran menos de un mes.

Un año después surgió una polémica propuesta que se traduce en la Ley de 26 de abril de 1917, cuya esfera de aplicación se funda en dos principios: la Ley no se aplica más que a las sociedades anónimas, y éstas tienen la facultad de emitir acciones de trabajo, las que pertenecen en forma colectiva al núcleo de trabajadores de la empresa.

Los obreros son considerados como accionistas, que al ser pactado en el contrato de sociedad y organizarse como sociedad mercantil de mano de obra, otorgan a los trabajadores el derecho a participar en las utilidades. *“el titular de dichas acciones, o sea el grupo de trabajadores, es un verdadero accionista y un auténtico socio, en los términos del Código Civil, ya que, por una parte, aporta en común su trabajo, el cual es susceptible de una estimación, y participa en las pérdidas de la sociedad”*.⁸

La citada ley estableció que para que los trabajadores pudieran gozar del beneficio, era necesario, que fuera pactado en los estatutos de la sociedad y que los trabajadores se organizaran como sociedad mercantil cooperativa de mano de obra.

Una vez satisfechos los requisitos enunciados, se entregan a la cooperativa de mano de obra el número de acciones que represente el tanto por ciento que en las utilidades habrán de percibir los trabajadores.

Las acciones de trabajo concedían los siguientes derechos: a) la sociedad cooperativa de mano de obra, como persona moral distinta de los trabajadores, recibía, anualmente y al practicarse el balance, el tanto por ciento que corresponda en las utilidades; generalmente se estipulaba que las

⁸ Ibidem, p.11.

acciones de capital recibirían, en todo caso, un interés proporcional al capital que representaban y que el saldo que resultaba sería la utilidad repartible, y b) las acciones de trabajo permitían participar del haber social al disolverse la sociedad y siempre que existiera un sobrante líquido después de pagado el capital social.

La participación de los trabajadores en las utilidades exigía que la cooperativa de mano de obra tuviera intervención en la dirección de la empresa y que, sobre todo, pudiera vigilar su marcha.

Las acciones son propiedad de la cooperativa. Ordena la ley que los estatutos de la cooperativa determinarán si las utilidades percibidas habrán de dedicarse a una obra común o si deben repartirse entre los trabajadores.⁹

“La aplicación de este régimen depende de la voluntad de la empresa, pues no existe obligación para los socios de la sociedad por acciones de conceder la participación a los obreros. De ahí que el sistema haya sido considerado por los trabajadores como un engaño”¹⁰

⁹ Cfr. ALONSO, Julio César, La participación de los trabajadores en las ganancias en las empresas: naturaleza, fundamentos, ventajas y desventajas de la Participación, Op. cit, pp.71 y 72.

¹⁰ Idem.

*“Las circunstancias de la guerra no permitieron su proliferación y seguramente contribuyó a ello el hecho de haber dejado a los patronos en libertad de adoptar o no el nuevo sistema. Este fue un error, pues la experiencia enseña que si las leyes que consagran beneficios sociales se dejan al criterio facultativo de los patronos, jamás llegan a ser realidad general. El paternalismo nunca es aconsejable, pues es el Estado el encargado de propiciar la justicia social”.*¹¹

Interesante reflexión realiza el Licenciado Roberto Molina Pasquel al señalar que:

*“La ley en el fondo venía a autorizar un pacto voluntario de los patronos con una cooperativa de sus trabajadores, quedando éstos sujetos a la voluntad de aquellos, pues no se establecía ninguna obligación de los patronos. El sistema no dio resultado alguno, y los trabajadores lo consideraron un engaño”.*¹²

Posteriormente, en el año de 1919 se expidió la Ley Minera, que determinó que en toda concesión se fijaría el tanto por ciento a repartir entre los trabajadores de las utilidades anuales del negocio y que, en caso de que en

¹¹ LONDOÑO, Carlos Mario, La Participación de los Trabajadores, Rialp, España, 1962, p. 33.

¹² MOLINA PASQUEL, Roberto, La Participación Obrera en las Utilidades de las Empresas, Jus, México, s.a.,p.6.

uno o más años no se repartiera el total de las utilidades, los trabajadores, al disolverse la sociedad concesionaria o al terminar la explotación tendrían derecho a percibir las utilidades que no se le hubieran entregado anualmente.

Señalaba, además, que éstas deberían distribuirse y entregarse anualmente en proporción al salario recibido por los obreros, además de existir la posibilidad de destinar el monto de las utilidades, a la ejecución de obras sociales que beneficiaran al sector de trabajadores, cuando así fuera acordado.

“Esta ley trato de establecer una asociación entre el Estado y las empresas concesionarias. Dentro de esta asociación se reserva al Estado un derecho de participación en las utilidades y de control sobre la gestión de la empresa, derechos que también se confieren a los trabajadores”¹³.

La participación de utilidades generó gran interés en la sociedad francesa, motivo por el cual la Ley de 1945 crea comités integrados por representantes de la empresa y de los sindicatos de la misma, con la finalidad de vigilar el cumplimiento del Reparto en los beneficios.

¹³ HERNÁNDEZ, Octavio A. (coord.), Confederación Patronal de la República Mexicana, Departamento para el estudio de la participación de utilidades y salarios mínimos, Op. Cit. p.14.

Años más tarde, la ley de 1959 buscó impulsar a las empresas para la adopción del sistema de participación de utilidades, por medio de exenciones fiscales, además de señalar los porcentajes de participación.

El 28 de noviembre de 1973 fueron modificadas las disposiciones de participación de Utilidades, estableciendo el papel que debe desempeñar el delegado del fondo común creado dentro del marco de un plan de ahorros; éste actuará por cuenta del asalariado y a su pedido, ya sea adquiriendo a la compra de acciones en la bolsa.

Otra modificación consistió, en que el plan de suscripción de las acciones no podrá ser inferior al 10% del promedio del curso corriente en las 20 sesiones de la bolsa del mes anterior al día de la decisión del consejo de administración o del directorio, según el caso.

Por otra parte, se autorizó a los asalariados a suscribir las obligaciones convertibles de la misma manera que puede suscribir las acciones.

Estas obligaciones gozarán de la misma ventaja fiscal que las acciones durante un período de 5 años, período durante el cual deberán ser convertidas en acciones; si no lo son, pasado este período, serán objeto de gravamen.

Por último, la información de los asalariados sobre la participación en las acciones se confía a un Comité de la empresa o a una Comisión creada especialmente para ello.

El pensamiento Francés en el desarrollo de la institución de Participación de utilidades es considerado de suma trascendencia, gracias a los principios aportados a lo largo de la historia.

Diversos países adoptaron sistemas similares de participación de utilidades, al observar el impacto generado en este país, que se tradujo no solo en mayores ingresos, sino también en una mejor relación obrero-patronal.

1.1.3 ESPAÑA

El tema de la participación de utilidades es tratado en este país desde principios del siglo XX, diversas iniciativas se presentaron sin alcanzar el éxito deseado; entre las que destaca, el proyecto de ley presentado al Congreso el 7 de julio de 1903 y reproducido el 10 de octubre del mismo año, que preveía reducciones fiscales a los particulares y a las sociedades que den a sus obreros participación en los beneficios.

Años después, en el año de 1922 en el texto de la ley de la contribución de utilidades de la Riqueza Mobiliaria, se estableció como gastos deducibles,

las participaciones de los gestores, administradores, consejeros y empleados en los beneficios de la empresa, siempre que sean obligatorias por contrato o por precepto de Estatuto u Ordenanza.

En 1928 los bancos “Exterior de España” e “Hipotecario de España” establecieron una proporción del 5% y fijaron un 6% para los accionistas.

Posteriormente, la Constitución Republicana de 1931, estableció que sería precisamente la República la encargada de asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Señala, además, que su legislación social regulará la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas.

En ese mismo año, mediante la Ley del Contrato de Trabajo en sus artículos 34 y 35, admite abiertamente que la remuneración del trabajo podría consistir, total o parcialmente, en los beneficios de la empresa.

Después de la Guerra, el Régimen que imperó en España estableció en el Fuero del Trabajo, en 1938, que los beneficios empresariales se distribuirían entre los propietarios de los medios de producción y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores.

Esta Disposición del Fuero tuvo su primer desarrollo por medio de la ley del 30 de diciembre de 1943, que reglamentó el funcionamiento económico de las Compañías de Seguros.

Años después, los preceptos de la Ley de 1931, son recogidos por una nueva Ley del Contrato de Trabajo expedida el 26 de enero de 1944, al otorgar una reglamentación a las manifestaciones voluntarias de participación en sus artículos 44 y 45.

Se establece en las disposiciones que si se hubiera convenido que la participación en los beneficios de la empresa, o sólo en algunos determinados de la misma, o dependiera de ellos la cuantía de la remuneración restante, se liquidarán aquellos y ésta anualmente, en cuanto se hubiese fijado el balance.

La participación en los beneficios no autorizaba, salvo pacto en contrario, compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancia, ni tampoco los de unas con los de otras ramas de la industria o del comercio; esto último, salvo cuando los trabajadores estén adscritos simultáneamente a unas y otras. Por último respecto al examen de los libros y las cuentas, el trabajador tendría los mismos derechos y deberes que los señalados en los artículos referentes a la liquidación de comisiones.

Años más tarde se inicia una nueva etapa, con la publicación del Fuero de los Españoles, en la cual, se reconoce la aportación de la técnica, la mano de obra y del capital en la empresa y en consecuencia, el derecho a participar en los beneficios.

Grandes esfuerzos se hicieron para otorgar una regulación adecuada a la figura de la Participación, sin embargo, por falta de disposición de carácter general, se han aplicado en España unos seis distintos sistemas de participación que se relacionan más con las formas de retribución que con la verdadera participación en los beneficios, pues en algunos casos ésta se otorga a pesar de que la empresa al final del ejercicio obtenga pérdidas.

Los sistemas más usados asignaban a los trabajadores un tanto por ciento de participación fija, calculada sobre la base de las facturas giradas, ventas efectuadas, certificación de obra y pólizas de seguros; sobre el total de los beneficios; sobre el sueldo en proporción con el dividendo repartido; sobre el salario base; sobre el salario en proporción a la producción, etc.¹⁴

¹⁴ Cfr. ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, Participación de Utilidades. Doctrina, Historia, Legislación, Jurisprudencia y Práctica, Op. cit, p. 72.

1.2 Estados Unidos

“El reparto de utilidades ha sido objeto de encontradas opiniones en los Estados Unidos. Sus más entusiastas partidarios lo consideran prácticamente, como el remedio que habrá de conjurar todos los males económicos del país. Para sus antagonistas, en cambio, significa sólo una ilusión que defrauda cuantas esperanzas se cifren en ella”.¹⁵

“Los Estados Unidos, primero que otras naciones, pusieron en práctica los principios científicos de las relaciones humanas dentro de la empresa, lo que necesariamente ha conducido a apreciar en toda su magnitud el valor del trabajo en sí y sus alcances en el orden económico. Los empresarios norteamericanos están convencidos de que la conservación del capital humano de la industria, de su potencial de trabajo, exige tantos y mayores cuidados que el equipo de máquinas e instalaciones técnicas”.¹⁶

Se considera que fue Albert Gallatin, Secretario del Tesoro bajo la presidencia de Jefferson y Madison quien implantó por primera vez, el sistema de Participación de Utilidades en una empresa de su propiedad, dedicada a la elaboración de vidrio.

¹⁵ HERNÁNDEZ, Octavio A. (coord.), Confederación Patronal de la República Mexicana, Departamento para el estudio de la participación de utilidades y salarios mínimo, Op.cit., p.1.

¹⁶LONDOÑO, Carlos Mario, La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la empresa, Rialp, España, 1962, p.41.

Tiempo después, en 1867, es la empresa Eláter Company of Worcester de Massachusetts la primera en establecer un plan de participación de utilidades en los Estados Unidos.

En el año 1905, es presentado un proyecto a la legislatura de Massachussets, con la ambición de implantar el sistema de participación, únicamente, en las sociedades por acciones. El proyecto no llegó a sancionarse por la oposición que se le hizo de amplios sectores.

La adopción de planes de participación progresó lentamente en la Unión Americana. Los patrones los adoptaban sólo sobre bases experimentales, y los abandonaban, sin más, en la hipótesis de que no se obtuvieran ganancias inmediatas.

“En 1937 de los 161 sistemas de participación en los beneficios que existían, 50 seguían efectivamente en vigor, 15 estaban en suspenso y 96 fueron suprimidos”.¹⁷

Los sistemas de participación existentes, eran objeto de estudio por una subcomisión de hacienda del senado, en el año de 1938, a fin de determinar

¹⁷ ALONSO, Julio César, La participación de los trabajadores en las ganancias en las empresas: naturaleza, fundamentos, ventajas y desventajas de la Participación, Op. Cit, p.74.

cuantos sistemas operaban en la sociedad norteamericana e indagar de qué manera podrían estimular su desarrollo.

Mediante una encuesta realizada, por la subcomisión, el presidente de la Federación Americana del Trabajo estableció como recomendación que el gobierno hiciera uso de sus facultades en materia de impuestos, para favorecer la participación en los beneficios. Solicitando, además, que los sistemas de negociaciones colectivas se ampliasen igualmente a la tramitación de tales cuestiones.

A partir del año de 1942 y gracias a compensaciones de carácter fiscal otorgadas por el Estado a los empresarios para estimular la adopción de sistema de participación de utilidades, se fortalece y multiplica en las empresas norteamericanas.

Los esfuerzos realizados culminan con la creación de un organismo permanente (Council of Profit Sharing Industries) en el año de 1947, que agrupa en forma voluntaria a cerca de 100 empresarios. Este organismo tiene la finalidad de analizar, depurar e implantar los sistemas de participación de utilidades, al considerarla como el medio más adecuado de estabilizar la economía.

*“Muchísimas empresas de gran capital han establecido desde tiempo atrás la participación en los Estados Unidos y su éxito ha sido completo. Bástenos mencionar apenas las siguientes firmas mundialmente conocidas: Sears Roebuck Company, Eastman Kodak y Rowntree & Company, que tienen miles de trabajadores y otorgan la participación”.*¹⁸

En este país se consideró que la implantación del sistema de participación de utilidades no tenía solamente la finalidad de evitar huelgas y paros, sino también, crear conciencia de la importancia del éxito en la empresa, ya que en la medida en que esta sea productiva, el trabajador gozará de mayor solvencia económica.

2.- ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN MÉXICO.

La participación obrera en las utilidades empresariales surge a raíz de una serie de injusticias al sector obrero en la relación laboral, bajo la aspiración del patrón de obtener mayor cantidad de trabajo por una menor cantidad de salario, siempre anteponiendo su interés particular y sin preocupación alguna por establecer condiciones humanas que hicieran posible un adecuado desempeño laboral.

¹⁸ LONDOÑO, Carlos Mario, La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la empresa, Op. cit.,p.43.

Sus orígenes se presentaron un poco tarde, puesto que, durante el periodo transcurrido de la Colonia y la época de la Independencia existían diversas reglamentaciones, para determinar el crecimiento del trabajo; cabe mencionar que ninguna de éstas contemplaba las ganancias a repartir entre los trabajadores.

Es hasta el año de 1856, bajo el pensamiento de Ignacio Ramírez “el nigromante”, cuando aparece el primer intento por crear una figura que permitiera participar al sector obrero en las utilidades de las empresas. Este pensamiento buscaba crear conciencia que en la relación laboral, el capital y el trabajo son generadores de utilidades, que por justicia social deben compartir, sin embargo sus ideas no fueron concretadas en alguna disposición que hiciera posible su aplicación.

La desigualdad laboral que imperaba en nuestro país, cada día era más evidente, situación por la cual fueron celebrados congresos católicos cuyo propósito era luchar por una justicia laboral; la más importante fue “La Gran Dieta de la Confederación Nacional de Círculos Católicos de Obreros” reunidos en Zamora, Michoacán en el año de 1913.

Surgió la necesidad de plasmar en un ordenamiento legal la reglamentación al régimen propuesto, por lo que el 26 de octubre de 1916, el

gobernador del estado de Coahuila de Zaragoza, promulgó una ley del trabajo, que incluía un capítulo denominado “De la participación en los Beneficios”.

El régimen propuesto fue de gran importancia para la evolución de la institución en comento, a pesar de no alcanzar aplicación efectiva, al prever el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, cuyo compromiso y porcentaje debería ser fijado en los reglamentos y contratos de trabajo para ser pagado anualmente; excluir a los obreros y empleados de participar en las pérdidas; prohibir la compensación de los beneficios de un año con las pérdidas de otro; admitir que los participantes nombraran por mayoría de votos un representante para el examen de los libros y balances y para comprobar los beneficios, además de excluir a los trabajadores de la dirección de la “obra o explotación”.

Años más tarde, bajo el impulso de Carlos L. Gracidas, el Constituyente de 1916-1917 determinó la necesidad de integrar una comisión encargada de redactar las bases del Derecho del Trabajo, labor que concluyó al redactar lo que después sería el artículo 123 Constitucional.

Por lo que respecta al ejercicio del Derecho a participar en las utilidades de las empresas, quedó regulada por la fracción VI, al establecer: “en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho

a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX”. A su vez en la fracción IX se diría que: “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”.

Una vez plasmado en nuestra Constitución el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, surge la necesidad de buscar una reglamentación que hiciera posible su aplicación. Diversos proyectos fueron presentados con dicha finalidad, pero sin ninguna trascendencia, ocasionando que la prestación figurara como letra muerta por muchos años.

Un importante avance se presentó el 5 de julio de 1921 al ser reformada la Ley del Trabajo de la ciudad de Jalapa, al determinar como utilidad la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. El tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca sería menor del 10% y serían repartidas en proporción a los salarios percibidos por cada trabajador.

En el año de 1925 fue presentado un proyecto de Ley reglamentaria del artículo 123, el cual reconocía una participación complementaria del salario,

equivalente al diez por ciento de los salarios percibidos y facultaba a los trabajadores para practicar investigaciones en la administración de los negocios, particularmente en su contabilidad, en relación con las utilidades obtenidas por las empresas.

Posteriormente, se presentó el proyecto denominado "Portes Gil", que proponía que una parte de las utilidades fuera destinada a cubrir la aportación en el seguro social, además de percibir un 5% calculado sobre el salario mensual devengado por concepto de Reparto de Utilidades, cuando éste no excediera de 100 pesos, 3% de 100 a 250 pesos, y 2% de 250 en adelante.

El tan controversial proyecto significó un retroceso a las ideas planteadas, al considerar como base del reparto al salario devengado y no la utilidad que ya se había previsto en el año de 1921 con la reforma de la Ley del Trabajo en la Ciudad de Jalapa.

Antes de la aprobación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, algunos estados trataron a la Participación en forma elemental como es el caso de Tabasco, Yucatán, Zacatecas, Sonora y Sinaloa, Querétaro, Michoacán, Nayarit y Puebla; otras establecieron una reglamentación más elaborada, ejemplo de ello fueron, Colima, Jalisco, Oaxaca, Coahuila, Chihuahua, Campeche, Tamaulipas y Aguas Calientes. Por último algunos estados dictaron

leyes especiales, como es el caso de Guanajuato y su Ley del Trabajo Agrícola de 13 de marzo de 1923 y la Ley del Trabajo Minero, del 1º de noviembre de 1924. Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, se omitió hacer referencia al Derecho de los Trabajadores a las Utilidades.

Si bien es cierto que el derecho de los trabajadores para participar en las Utilidades de las Empresas ya estaba incorporado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la falta de reglamentación y aún más, la grave omisión de la Ley de 1931 por proporcionar las bases de aplicación de este derecho, ocasionaron que día a día esta prestación figurara como letra muerta.

Como respuesta a esta situación, fue celebrado el Primer Congreso de Derecho Industrial los días 18 al 23 de agosto de 1934 en la Ciudad de México, con la participación de Emilio Portes Gil que proponían modificar el Sistema Constitucional de determinación municipal de las utilidades, para sustituirlo por una fórmula que tuviera en consideración la manifestación anual de las empresas o por otra que permitiera al Estado de oficio y con debido asesoramiento técnico, realizar el examen de la contabilidad de las industrias.

Al no lograrse los propósitos que impulsaron su celebración, es organizado nuevamente otro Congreso del Trabajo, en el año de 1949, con la

visión de crear conciencia de la necesidad de una Ley de Participación de Utilidades.

Los mismos argumentos sirvieron de base para la propuesta presentada a la XLI Legislatura en el año de 1951, donde los obreros pertenecientes de la Confederación de Trabajadores de México presentan diversos proyectos de Código Sustantivo de Trabajo, Código Procesal y Código Administrativo que por oposición de la Confederación Regional Obrera Mexicana no es aprobada.

En su defecto, se establece el diez por ciento de participación sobre el monto de las utilidades anuales del patrón, que se calcularía con base en las manifestaciones presentadas por los patronos y aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en lo relativo al pago de sus impuestos.

Años después, con motivo de la Primera Asamblea Nacional de derecho del Trabajo celebrada del 18 al 22 de julio de 1960, convocada por la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo, la CTM presentó una ponencia intitulada Participación del trabajador en las utilidades del patrono, en la que se planteó la necesidad de reformar la fracción VI y IX del artículo 123 Constitucional y adicionar la Ley Federal del Trabajo en el sentido de establecer un monto mínimo de participación, sin perjuicio de otras ventajas logradas a través de los contratos colectivos de trabajo.

Al no lograrse los objetivos planteados, un año después es organizada una segunda Asamblea Nacional en busca de bases sólidas que permitieran una adecuada reglamentación.

El 21 de noviembre de 1962, bajo la iniciativa del presidente López Mateos, es reformada la fracción VI del artículo 123 de la Constitución y el derecho al reparto queda consignado en la fracción IX.

Pronto dicha Reforma se tradujo en aportaciones significativas para el Derecho Laboral, al crear una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, integrada con representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, con facultad de fijar el porcentaje de utilidades, previa investigación y estudios que permitan conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomando en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales, estableciéndose que el derecho a participar en las utilidades no implica la intervención en la dirección o administración de las empresas.

Además de esta importante figura, se proporcionaron principios fundamentales, que pueden resumirse de la siguiente manera: se define como utilidad, la cantidad que sirve de base para la aplicación de la Ley del Impuesto

sobre la Renta; el derecho a conocer la declaración anual que sea presentado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y formular observaciones que juzguen convenientes; el pago deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual; el monto se divide en dos partes: la primera se distribuirá por igual entre los trabajadores, en función del tiempo de servicios prestados; la segunda, en razón de los salarios devengados por cada trabajador; el salario se entiende, para este efecto, como la cantidad que perciba el trabajador en efectivo, por cuota diaria; se señalan las empresas exentas y se establecen casos de excepción por cómputo de tiempo (periodos de pre y postnatales), además de declarar que la participación de utilidades no forman parte del salario.

En ese mismo año, es adicionada la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, al incluirse el Capítulo V-bis del Título segundo, artículos 100G al 1000 y el Capítulo IX-3 del Título Octavo, artículos 428-I al 428-Y, creándose en el año de 1963 la Primera Comisión para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas; bajo la presidencia del Lic. Hugo B. Margáin.

La creación de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas pronto constituyó la esperanza de los trabajadores que anhelaban el reconocimiento de su trabajo como un

factor económico importante e imprescindible en la creación de la riqueza, que por tales circunstancias consideraban justo participar de las utilidades obtenidas en las empresas donde prestaran sus servicios.

La emisión de la Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, lejos de satisfacer los requerimientos de los trabajadores, pronto se convirtió en una figura de increíble ficción, como bien lo comenta Mario de la Cueva, al considerar que la Resolución de 12 de diciembre de 1963 es la más grande violación constitucional jamás cometida por un órgano estatal del trabajo, llevada a cabo por una incomprensible uniformidad de los representantes del gobierno y de los empresarios y por lo que debe llamarse una traición del movimiento obrero.¹⁹

La Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades determinó como porcentaje el 20% de la utilidad repartible neta a favor de los trabajadores, sin embargo la creación una Tabla para obtener un supuesto factor de relación entre el capital invertido y la fuerza del trabajo, entendida esta como la suma de los salarios pagados por la empresa en el curso del año, la deducción del Impuesto Sobre la Renta, la deducción del 30% para efectos de fomento a la inversión de capitales e interés al capital, daba por

¹⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001, p.336.

resultado que ese veinte por ciento se redujera entre un 5 y 6 por ciento de las utilidades brutas e incluso muchas veces un porcentaje menor, convirtiéndose de esta manera en un mito para los trabajadores.

La Resolución se expidió sobre las bases de la Ley del Trabajo de 1931 y de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente hasta 1964, y en tal consideración su aplicación era difícil por los conceptos en ella contenidos, que desde 1965 y 1970, respectivamente, dejaron de tener aplicación; por otra parte, la resolución de 1963 nunca se ajustó a los términos de la Ley del Trabajo ni a los de la Ley del Impuesto sobre la Renta, basta recordar la Tabla Margáin que contenía la Relación entre factor de comparación entre el capital y la fuerza del trabajo y el por ciento de deducción aplicable a la utilidad repartible.

En efecto, este simple hecho era suficiente para declarar ilegal la Resolución de 1963, en virtud de que la Ley del Trabajo señala que al dictarse la Resolución, no debe hacerse deducción alguna ni establecerse diferencias entre las empresas; es claro que la Tabla Margáin, permitía hacer deducciones a la utilidad repartible de acuerdo al factor de comparación entre el capital y la fuerza de trabajo y, además contemplaba un 15% de reinversión de capital.²⁰

²⁰ Cfr. J. KAYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Themis, 1995, p.281.

En 1968 fue elaborado el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, que trajo como consecuencia la Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1o de mayo de 1970, que incluyó en el Capítulo VIII del Título Tercero, Artículos 117 al 131, y en el Capítulo IX del Título Décimo Primero, artículos 575 a 590, lo relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

El 13 de julio de 1973, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió convocatoria para revisar la Resolución de 12 de diciembre de 1963, en virtud de que la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley Federal del Trabajo, que fueron el marco legal de la misma, había sido abrogadas y substituidas, por lo que dicha Resolución ya no se ajustaba a las nuevas disposiciones en vigor. Fue integrada una segunda Comisión Nacional que bajo principios constitucionales y legales estaba facultada de fijar un porcentaje de Participación, tomando en consideración la reinversión de capitales, el interés razonable que debe percibir el capital, así como la necesidad de fomentar el desarrollo económico del país.

La Comisión estableció un porcentaje único de 8% sobre la utilidad "gravable", esto es, antes de impuestos, aplicable a todas las empresas, a demás de establecer la no incidencia en los gastos ni en los costos de las empresas, ni la afectación de los precios de los artículos elaborados o de los

servicios prestados, al cumplir con la obligación de hacer partícipes a los trabajadores de las utilidades empresariales, pues de lo contrario se desvirtuaría la Institución misma y el principio de equidad y justicia social que le dio origen.

La resolución de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades del 11 de Octubre de 1974, aplicó un criterio más justo al determinar el reparto sobre la base de la renta gravable de las empresas.

Esta es una acertada medida ya que hará más fácilmente controlable la declaración e impedirá que a través del complicado sistema de deducciones de la Resolución de 1963, se viole el derecho, por aplicación indebida de conceptos.²¹

La determinación mencionada también tuvo el mérito de eliminar un sesgo a favor del uso intensivo de capital propio del sistema anterior, que permitía mayores deducciones a la utilidad repartible mientras mayor era la intensidad del capital, lo que resultaba incongruente con una política de empleo tendiente a maximizar el empleo de mano de obra.²²

²¹ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1997, p.423.

²² Cfr. PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oxford, México, 1999, p.67.

Poco a poco el factor trabajo fue tomando importancia para las autoridades correspondientes, concluyendo en la intervención de las mismas en el problema de aplicación de la figura de Participación de Utilidades, por lo que el 4 de febrero de 1975 se creó la Subdirección de Participación de Utilidades, como dependencia de la Dirección General del Impuesto sobre la Renta, como dependencia especializada para resolver inconformidades de los trabajadores a las declaraciones del Impuesto Sobre la Renta.

El 1o de mayo del mismo año, se reglamentaron los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, y por último el 28 de mayo se otorga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la función de asesorar y representar a los trabajadores y sindicatos ante cualquier autoridad.

El 30 de septiembre de 1984, es presentada una solicitud de revisión de la Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 1974, por los miembros del Congreso del Trabajo, ante la preocupación por obtener mejores condiciones para el factor trabajo y en especial para la figura de participación de las utilidades.

Una vez integrada la Tercera Comisión Nacional, emite una nueva resolución el 28 de febrero de 1985, publicada en el Diario Oficial el 4 de marzo

del mismo año, en la que se establece que los trabajadores participarían en un 10% de las utilidades sobre la renta gravable.

No fue una resolución sorpresiva ya que era evidente la intención de mejorar la proporción anterior precisamente para amortiguar, en alguna y muy escasa medida, la política gubernamental que ha demostrado, notable oposición a incrementar los salarios.²³

La nueva resolución estableció como principio rector que las empresas obligadas a participar utilidades vienen siendo desde el punto de vista práctico todos los contribuyentes de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, entendiéndose por contribuyentes aquellas personas que regula dicha ley impositiva en sus distintos capítulos; la empresa no exceptuada por la legislación laboral de participar utilidades a sus trabajadores, estará obligada a efectuarlo, aún cuando esté exenta total o parcialmente del pago del Impuesto Sobre la Renta.

Por su parte el licenciado Dionisio J. Kaye señala en relación a esta Resolución, que si la analizamos detenidamente, nos encontraremos que la misma no está del todo ajustada a derecho ni a la Constitución misma. Efectivamente, las funciones de la Comisión se circunscriben única y

²³ Cfr. DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2002, p.271.

exclusivamente a determinar el porcentaje sobre el cual participarán los trabajadores en las utilidades de las empresas y no a legislar, como extralimitándose en sus funciones, hace la Resolución.²⁴

A solicitud del Congreso del Trabajo, se integró una Cuarta Comisión Nacional con el objeto de determinar si el porcentaje fijado con anterioridad se ajustaba a la realidad social que vivían los trabajadores.

Mediante resolución de 10 de Diciembre de 1996, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas ratificó el porcentaje de 10% a favor de los trabajadores por concepto de utilidades.

La Resolución correspondiente apareció publicada en el Diario Oficial de 26 de Diciembre de 1996, señalando como fecha de vigencia el 1o de enero de 1997.

El análisis realizado respecto de los antecedentes de la Participación de Utilidades, en nuestro país, nos permite observar grandes errores legislativos que por muchos años impidieron el desarrollo de esta institución; sin embargo, también se destacaron diversos esfuerzos por proporcionar una adecuada

²⁴ Cfr. J. KAYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Op. cit., p.281.

reglamentación de nuestro artículo 123 Constitucional, permitiendo de esta manera, su aplicación.

Los antecedentes descritos en este capítulo, nos permitirán determinar que, a pesar de los importantes avances realizados, aun son necesarias ciertas modificaciones en nuestra legislación laboral, respecto de la figura de la Participación de Utilidades.

CAPITULO II

MARCO LEGAL

El sistema jurídico nacional otorga una especial importancia al tema de participación de utilidades, por lo que es regulado por diversos ordenamientos legales, que se analizarán de acuerdo a su jerarquía.

2.1 CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Definitivamente la Constitución, es la columna vertebral del marco legal mexicano y principal ordenamiento de la participación de los trabajadores en las utilidades.

El artículo 123 apartado A, fracción IX; contenido en el Título sexto “Del Trabajo y la Previsión Social” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases del sistema de Participación.

Esta disposición considera a la Participación de Utilidades, como un derecho conquistado por los trabajadores y de carácter obligatorio para los patrones, por tratarse de una contraprestación a la productividad que puedan generar aquellos.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, integrada con representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, es la única facultada para fijar el porcentaje de utilidades, previa investigación y estudios que permitan conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomando en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial, el interés razonable que debe percibir el sector patronal y la necesaria reinversión de capitales; estableciéndose que cuando existan nuevas circunstancias, la Comisión podrá revisar el porcentaje fijado con antelación.

Además, establece que será la Ley reglamentaria la que podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a empresas de nueva creación y a otras que así lo justifiquen y determina la base de la participación de utilidades en relación con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, de esta manera, para establecer el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

La fracción en análisis, también permite a los trabajadores objetar los resultados de la empresa en su declaración anual ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ajustándose al procedimiento que determine la ley de la materia y advierte que no da derecho a los asalariados a intervenir en la dirección o administración de la empresa.

Encontramos que esta disposición otorga gran importancia a la fuerza laboral de las personas, porque son el complemento del capital para lograr, el fin común, esto es, la producción y como consecuencia la utilidad.

De lo antes apuntado podemos concluir que la Participación de Utilidades, nació como un mecanismo compensatorio derivado de la necesidad de participación de la fuerza de trabajo en el proceso productivo, consideración por la cual, en el desarrollo del presente trabajo, se tratará de acreditar la justificación de su creación.

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, genera una serie de derechos y obligaciones, uno de ellos es precisamente participar en las utilidades empresariales.

La Ley Federal del Trabajo como ordenamiento reglamentario del artículo 123 Constitucional, en su Título III, Capítulo VIII, artículos 117 a 131 proporciona las bases para determinar el cumplimiento del reparto de utilidades a los trabajadores y se traducen en principios fundamentales de la institución y pueden resumirse de la siguiente manera:

La norma legal laboral, mediante sus artículos 117-119, confirma la necesidad de crear un organismo encargado de fijar el porcentaje de participación.

Para que la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades pueda determinar este porcentaje debe realizar investigaciones y estudios que le permitan conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomar en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

En este sentido, la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades, señala el 10% como porcentaje único, aplicado sobre la renta gravable obtenida en cada empresa.

Se prevé que para efectos de la revisión del porcentaje, la Comisión se puede reunir, por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen, o bien, a solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o patrones.

La solicitud de revisión deberá ser presentada ante la Secretaría del Trabajo, una vez que se cumpla con el requisito de mayoría, esto es del 51%

por lo menos de los trabajadores sindicalizados o por los patrones que tengan dicho porcentaje de asalariados a su servicio; la petición deberá exponer las causas y fundamentos que la justifiquen y anexar los estudios y documentos correspondientes. La Secretaría del Trabajo estudiará la solicitud y se decidirá si los fundamentos que la motivan, son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión.

Por otra parte, el artículo 589 señala que no será posible presentar un nuevo requerimiento de revisión, por parte de los sindicatos, federaciones o confederaciones, sino después de transcurrir 10 años de la fecha en que aquella ha sido desechada o resuelta.

En otro orden de ideas, son sujetos obligados a repartir utilidades, todas las personas físicas ó morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo contribuyentes o no del Impuesto Sobre la Renta tengan trabajadores a su servicio, mediante el pago de un salario.

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece que empresarios están exceptuados de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores. Atendiendo a la importancia de este precepto, a continuación se transcriben sus diferentes fracciones.

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 el fomento de Industrias nuevas;**
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;**
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.**
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y**
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría del Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.**

Cabe advertir que la fracción VI, aún no ha sido modificada, a pesar de que es por todos conocido, que la Secretaría de Comercio ya no existe y que ahora es la Secretaría de Economía la que tiene estas atribuciones.

De esta forma, la Secretaría del Trabajo determina que 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 trescientos mil pesos.

El maestro Borrell Navarro señala que esta fracción, infringe la disposición constitucional y va más allá de su alcance, puesto que la

Constitución señala expresamente “la Ley podrá exceptuar...” y en el presente caso no se trata de una Ley, sino de una determinación del Secretario del Trabajo.¹

Estos y otros cuestionamientos han generado controversia, de tal manera que las críticas realizadas a esta disposición también, han ocasionado diversas opiniones entre los tratadistas mexicanos.

El maestro Miguel Borrell Navarro, justifica la creación de empresas exceptuadas del pago de la participación de utilidades, al señalar que es por la conveniencia de facilitar la creación de nuevas fuentes de producción y trabajo, así como para apoyar, en sus comienzos, a las nuevas empresas y hacer posible su fortalecimiento, consolidación y desarrollo.²

Por su parte, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, establece que: *“Esta disposición es contraria al artículo 13 Constitucional que prohíbe la aplicación de leyes privativas, que carecen de abstracción y generalidad, por lo que son discriminatorias. Los trabajadores son todos con iguales derechos independientemente de la naturaleza o calidad de patrón”*.³

¹Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, sista, México, 1997. p.28.

² Cfr. Ibidem., p.262.

³ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, novena edición, Pac, México, 2002, p.57.

No se debe de olvidar que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas tiene por objeto elevar el nivel económico de los trabajadores y aumentar la productividad de la empresa, anhelando un equilibrio entre los factores de la producción.

Las disposiciones de este ordenamiento determinan que todo trabajador que preste a una persona física o moral, un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran. A pesar de esta disposición general, la misma ley realiza ciertas exclusiones y limitaciones.

La fracción I del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades”.

La fracción transcrita, ha sido justificada por los legisladores, en atención a que este tipo de trabajadores obtienen mayores ingresos, en comparación con los demás asalariados de la empresa y su participación en las utilidades sería superior. Sobre este último punto, se han originado opiniones encontradas, que posteriormente se analizarán en el capítulo correspondiente.

Por otra parte, la fracción VI del citado artículo 127 de la ley, establece que:

“Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades”.

Es necesario resaltar, que esta exclusión se fundamenta en atención al lugar en donde se presta el servicio, ya que éste, no es una fuente de producción de utilidades.

El legislador en la misma Ley Federal del Trabajo, no solo realizó una serie de exclusiones en la participación, si no también estableció limitaciones en el reparto, tal es el caso de los trabajadores de confianza, al señalar en su artículo 127 fracción II que:

“Los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la misma 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”.

En cuanto a esta fracción, es importante comentar que la Constitución no distingue entre trabajadores de confianza y otros que no lo sean, motivo por el cual ha sido objeto de diversas críticas.

Los trabajadores eventuales, también se ven afectados en su derecho de participar en las utilidades de las empresas, al establecerse en el mismo artículo 127 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

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

Considero que la medida adoptada en la fracción citada es adecuada, debido a lo complejo que sería determinar la participación de aquellos trabajadores que hayan laborado en la empresa en un periodo inferior a los sesenta días.

Es necesario resaltar que las fracciones en comento han sido motivo de fuertes críticas por estudiosos de la materia, siendo su principal argumento el poner en duda la constitucionalidad de las mismas. Dada su trascendencia, se realizará su análisis en un capítulo posterior.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo establece que será la Comisión Nacional de Participación de Utilidades, la única encargada de fijar el porcentaje de participación, y de esta manera impedir que sean los particulares los que lo fijen, muchas veces de forma arbitraria.

Es así como, de acuerdo a lo señalado en la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que entró en vigor a partir del 1º de enero de 1997, el porcentaje vigente, es de un 10% aplicado sobre la renta gravable.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo establece que el pago de las utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días posteriores a la fecha en que deba pagarse el Impuesto Sobre la Renta, aun cuando esté en trámite la objeción de trabajadores. El mismo artículo establece que si las utilidades no son reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Sobre este último punto, el Doctor Baltasar Cavazos señala que está de acuerdo con los trabajadores que laboraron el ejercicio fiscal correspondiente, al considerar que las utilidades no reclamadas por sus ex compañeros deben repartirse entre ellos, ya que fueron ellos y no los trabajadores de nuevo ingreso los que las produjeron.⁴

Los trabajadores tendrán derecho a un reparto adicional, cuando éstos formulen objeciones a la Declaración y la Secretaría emita resolución a su favor, o bien, cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el

⁴ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1994, p.159.

monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción por parte de los trabajadores. Respecto a este reparto adicional, señala la Ley que, éste deberá ser entregado a los trabajadores dentro de un término de sesenta días a la notificación de la resolución que lo determine y 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.

Por su parte el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno de ellos en el transcurso del año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Conforme al artículo 130 de este ordenamiento, las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas tutelares del salario.

Por su parte el artículo 128 establece que:

“no se harán compensaciones de los años de pérdidas con los años de ganancias”.

Esta disposición resulta de lo más acertada, porque los trabajadores no tienen capacidad económica para soportar las pérdidas de la empresa, ya que muchas veces, lo único que éstos poseen es su salario.

El Doctor José Davalos, establece que esta disposición posee un doble alcance, al no permitir que se exija a los trabajadores que restituyan al patrón una parte de las utilidades ya percibidas para cubrir las pérdidas de un año posterior, y al mismo tiempo, prohibir que se pretenda aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año anterior.⁵

Con la finalidad de que no se vean afectados los derechos de los trabajadores, ante posibles artimañas de los empresarios, para no cumplir con el reparto de utilidades se impone la obligación, en cada empresa, de integrar una Comisión Mixta de Reparto de Utilidades, que permita que tanto representantes del patrón, como de los trabajadores participen y vigilen el cálculo de participación de cada trabajador, una vez analizados los documentos necesarios que permitan establecer los días laborados por cada trabajador durante el año, así como el monto del salario de cada uno de ellos.

⁵ Cfr. DAVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Décima primera edición, Porrúa, México, 2001, p.252.

La ley es muy precisa al señalar que solo se entenderán como días trabajados, aquellos en los que el trabajador presta realmente un servicio personal subordinado.

En este sentido, la maternidad, durante los periodos de pre y postnatales, así como los riesgos de trabajo, son considerados como las únicas excepciones a la norma general.

La Comisión Mixta tiene la obligación de formular un proyecto de participación de cada uno de los trabajadores, que debe entregar al representante de los trabajadores o en su defecto, fijarlo en un lugar visible, para que los titulares del derecho estén en posibilidad de impugnarlo ante la misma Comisión, dentro de los 15 días siguientes a su conocimiento del mismo, naciendo de esta manera, la obligación de la Comisión de atender y resolver dentro de un término igual de 15 días. En caso de que tanto la Comisión como los trabajadores no lleguen a un acuerdo, decidirá el inspector del trabajo.

Sobre este último punto, el Licenciado Ramírez Fonseca señala con suma razón que: *“dotar de facultades de decisión a los inspectores, como lo hace la fracción II, es sumamente peligroso. Es una facultad jurisdiccional que involucra aspectos legales, contables y fiscales, que requiere una preparación*

*que los señores inspectores distan mucho de tener, con honrosas excepciones”.*⁶

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades nace en el momento en que se generan utilidades en la empresa en la que laboran, motivo por la cual y a fin de preservar la garantía de audiencia en esta materia, la Constitución y los artículos 121, 122 y 123 del presente ordenamiento, proporcionan los lineamientos generales para el ejercicio del derecho de los trabajadores de recibir la declaración del ejercicio de la empresa y de inconformarse con la misma ante la Secretaría de Hacienda.

Se establece la obligación del patrón de entregar copia de la misma dentro del término de los diez días siguientes a su presentación ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; quedando los anexos a disposición de los trabajadores en la oficina de la empresa y en la propia Secretaría durante un término de treinta días.

Al respecto, el Doctor Baltasar Cavazos, nos explica que la obligación a cargo del empresario se limita únicamente a entregar a sus trabajadores, las carátulas correspondientes a la declaración del Impuesto Sobre la Renta.⁷

⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada, Op. cit., p.56.

⁷ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op. cit., p.159.

Como motivo de crítica, el maestro Javier Patiño Camarena, señala que *“... el hecho de que las empresas entreguen a sus empleados una copia de la declaración anual de Hacienda no es suficiente para ejercer un control efectivo sobre las utilidades, ya que si con frecuencia logran burlar a los expertos de Hacienda, resulta previsible que también lo hagan con quienes no tienen un conocimiento técnico especializado sobre este tipo de instrumentos”*.⁸

La revisión y análisis de la declaración anual, por parte de los trabajadores, pueden originar una serie de inconformidades, motivo por el cual se prevé que los trabajadores puedan formular las observaciones que juzguen convenientes, basando su dicho en el conocimiento de la productividad de la empresa. La Ley Federal del Trabajo establece que dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular las objeciones a la declaración del Impuesto Sobre la Renta.

El maestro Miguel Borrell se pregunta ¿Qué pasaría, si existiendo sindicato titular, del Contrato Colectivo y elementos fundados para formular objeciones, el sindicato no lo hiciera?, A tal cuestionamiento, señala, que *“en tal caso, por cierto frecuente, puede la mayoría de los trabajadores ejercitar ese*

⁸ PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., pp.71 y 72.

*derecho, pues consideramos que no se trata de una prerrogativa de un sindicato otorgada con exclusividad a éste, sino que es un derecho de los trabajadores, los que quedarían desamparados para reclamar una prestación lograda, en parte, a través de esfuerzo y trabajo y que forma parte de su patrimonio laboral”.*⁹

Considera la Ley Federal del Trabajo, que si bien es cierto que los trabajadores poseen el derecho de conocer la declaración anual y en un momento determinado, impugnarla; los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

El punto anterior, es motivo de un mayor análisis en un capítulo posterior, por el momento, sólo nos limitaremos a señalar que tal disposición es adecuada, sin embargo es necesario establecer ciertas excepciones a la norma, para buscar una mayor igualdad entre los factores de la producción.

La Ley Laboral, señala además, que la resolución que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no podrá ser impugnada por los trabajadores e impone la obligación al patrón de dar cumplimiento a la misma,

⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit.,p.278.

dentro de los treinta días siguientes a su notificación, sea cual fuere el sentido de la misma e independientemente de que la haya impugnado. 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.

Por último la Ley Federal del Trabajo, prohíbe a los asalariados toda facultad de intervención en la dirección, administración de la empresa, lo cual es un derecho privativo del patrón, directivos, accionistas, consejeros y apoderados de la misma.

El derecho de los trabajadores se concreta a conocer, analizar e impugnar en su caso, la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta y sus anexos, que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda.

Interesante reflexión realiza el maestro Santos Azuela, al señalar que: “como consecuencia de la relación de trabajo, la participación de utilidades dentro del ordenamiento patrio, no debe afectar el derecho del patrón a dirigir la empresa, a exigir la subordinación del personal, a obtener el interés razonable que genera su inversión y actividad ni tampoco los recursos y estrategias para reactivar el capital. Más como derecho de los trabajadores no puede repercutir en el empobrecimiento o reducción de las condiciones generales de trabajo, ni

dejar de funcionar como un complemento dinamizador del poder adquisitivo del salario".¹⁰

2.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta existen pocas disposiciones, pero de gran importancia para el análisis de los elementos fundamentales de índole fiscal sobre la Participación de las Utilidades, obligación que tienen todas aquellas personas por tener a su cargo empleados que les proporcionen un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, es decir que exista entre las partes una relación de trabajo.

Tal y como lo dispone el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, muestra el procedimiento para la determinación de la renta gravable para efectos de Participación de Utilidades.

Los artículos 16 y 17 último párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establecen las bases para determinar el resultado fiscal (Renta gravable), para efectos de la participación de utilidades de personas morales.

¹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1998, p.231.

De esta forma, el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que para efectos de la participación, la renta gravable se determinará conforme a lo siguiente:

I. A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta Ley, se les sumarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

- a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que lo distribuyó.
- b) Tratándose de deudas o de créditos, en moneda extranjera, acumularán la utilidad que en su caso resulte de la fluctuación de dichas monedas, en el ejercicio en el que las deudas o los créditos sean exigibles conforme al plazo pactado originalmente, en los casos en que las deudas o créditos en moneda extranjera se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las utilidades que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas, serán acumulables en el ejercicio en que se efectúen el pago de la deuda o el cobro del crédito.
- c) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.

Para los efectos de esta fracción, no se considerará como interés la utilidad cambiaria.

II. Al resultado que se obtenga conforme a la fracción anterior se le restarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

- a) El monto de las deducciones autorizadas por esta ley, exceptuando las correspondientes a las inversiones y el ajuste anual por inflación deducible en los términos del artículo 46 de esta ley.
- b) La cantidad que resulte de aplicar al monto original de las inversiones, los por cientos que para cada bien de que se trata determine el contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 39, 40 o 41 de esta ley. En el caso de enajenación de los bienes de activo fijo o cuando éstos dejen de ser útiles para obtener ingresos, se deducirá en el ejercicio en que esto ocurra, la parte del monto original aún no deducida conforme a este inciso.
- c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido dentro de los 30 días

siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.

- d) Tratándose de deudas o créditos, en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles las citadas deudas o créditos, o por partes iguales, en cuatro ejercicios a partir de aquél en que se sufrió la pérdida.**

La pérdida no podrá deducirse en los términos del párrafo anterior en el ejercicio en que se sufra, cuando resulte con motivo del cumplimiento anticipado de deudas concertadas originalmente a determinado plazo, o cuando por cualquier medio se reduzca éste o se aumente el monto de los pagos parciales. En este caso, la pérdida se deducirá tomando en cuenta las fechas en las que debió cumplirse la deuda en los plazos y montos originalmente convenidos.

En los casos en que las deudas o los créditos, en moneda extranjera, se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las pérdidas que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas serán deducibles en el ejercicio en que se efectúe el pago de la deuda o se cobre el crédito.

Para los efectos de esta fracción, no se considerará como interés la pérdida cambiaria.

Por su parte el artículo 17 último párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, señala que:

“No serán acumulables, los ingresos por dividendos o utilidades que perciban de otras personas morales residentes en México. Sin embargo, estos ingresos incrementarán la renta gravable a que se refiere el artículo 16 de la ley”.

Ahora bien, el artículo 132 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, es la disposición aplicable a la determinación de la base de la participación de utilidades para personas físicas con actividades empresariales y profesionales en régimen normal y personas físicas con actividad empresarial en régimen intermedio.

Artículo 132.

Para los efectos de las Secciones I y II de este Capítulo, para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de los artículos 120 y 127 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, será la utilidad fiscal que resulte de conformidad con el artículo 130 de esta Ley.

En el caso de que el contribuyente obtenga ingresos por actividades empresariales y servicios profesionales en el mismo ejercicio, deberá determinar la renta gravable que en términos de esta sección corresponda a cada una de las actividades en lo individual; para estos efectos, se aplicará la misma proporción que se determine en los términos del artículo anterior.

En relación con el asunto que nos ocupa, la Ley en estudio, nos remite al artículo 130, en el que se determina que:

Los contribuyentes a que se refiere esta sección, deberán calcular el impuesto del ejercicio a su cargo en los términos del artículo 177 de esta Ley. Para estos efectos, la utilidad fiscal del ejercicio se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos por las actividades empresariales o por la prestación de servicios profesionales, las deducciones autorizadas en esta sección, ambos correspondientes al ejercicio de que se trate. A la utilidad fiscal así determinada, se le disminuirán, en su caso, las pérdidas fiscales determinadas conforme a este artículo, pendientes de aplicar de ejercicios anteriores; el resultado será la utilidad gravable.

Por otra parte, cabe mencionar que si un contribuyente obtiene ingresos por actividades empresariales y a su vez por servicios profesionales en el mismo ejercicio, deberá determinar la renta gravable que corresponda a cada una de las actividades en lo individual (artículo 132 último párrafo).

Ahora bien, respecto al “REGIMEN DE PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES”, también se establece en disposición expresa, un

procedimiento para determinar la renta gravable de la participación de utilidades.

De esta manera el artículo 138 último párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que:

...la base gravable es la cantidad que resulte de multiplicar por el factor 7.35 el impuesto sobre la renta que resulte a cargo del contribuyente.

El análisis de esta disposición, nos permite concluir que los contribuyentes que pagan el impuesto bajo este régimen, utilizan para el cálculo de la base de participación de utilidades, el siguiente procedimiento:

Al total de los ingresos que se cobren en el ejercicio en efectivo, en bienes o en servicios, por su actividad empresarial, se resta el monto equivalente a cuatro veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, de esta manera se obtiene una Base; a este resultado se le aplica una tasa de cuerdo al total de los ingresos, que nos da como resultado el impuesto a pagar. Por último, el impuesto a pagar se multiplica por el factor 7.35, para obtener la base para la participación de utilidades.

2.4 REGLAMENTO DE LOS ARTICULOS 121 Y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 2 de mayo de 1975 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta presentada por el patrón ante las autoridades hacendarias, así como la facultad que tienen éstas para decretar un reparto adicional de utilidades.

Este ordenamiento destaca la importancia que tiene propiciar el cabal cumplimiento de la Participación de Utilidades al reconocer que la aportación de la fuerza del trabajo, aumenta la productividad y con ello procura elevar el nivel económico de los obreros.

La legislación laboral establece el derecho de los trabajadores para conocer la declaración anual del patrón-contribuyente y formular observaciones respecto de la misma ante la Secretaría de Hacienda.

Lo anterior implica que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o el sindicato administrador del contrato ley en la empresa o, en ausencia de éstos, la mayoría de los trabajadores, son los únicos que pueden

recibir copia de la declaración del Impuesto Sobre la Renta y ejercitar el derecho de formular observaciones a la declaración presentada por el patrón, al detectar posibles irregularidades y omisiones que afecten desfavorablemente las utilidades de las que son partícipes.

Con fundamento en el artículo 10 del Reglamento en análisis, se establece la obligación de los patrones, para que, dentro de los diez días siguientes a la presentación de su declaración anual, o en su caso a partir de la fecha de la presentación de la declaración anual complementaria, entreguen copia de la misma al representante de los trabajadores.

Si el patrón hiciera caso omiso a su obligación de entregar a los trabajadores copia de la declaración, por disposición legal, no correrá el término para formular objeciones a la declaración anual de impuestos, quedando, de esta manera, a salvo los derechos de los trabajadores.

Sin restar importancia a lo antes citado, es importante aclarar que los asalariados podrán emplazar a huelga en atención al incumplimiento de una disposición laboral en materia de participación de utilidades, tal y como lo establece la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Los anexos de la declaración de impuestos, quedan a disposición de los trabajadores en las oficinas de la empresa o en su defecto en la propia Secretaría de Hacienda, por un término de treinta días contados a partir de la fecha en que el patrón les haya entregado copia de la declaración.

Los trabajadores podrán solicitar del patrón, explicaciones sobre la declaración anual presentada por éste, así como de sus anexos en las administraciones fiscales.

Dentro de los sesenta días hábiles en que el patrón les haya entregado copia de la declaración, los representantes de los trabajadores podrán presentar un escrito de objeciones ante la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, precisando las partidas y renglones que objetan y las razones en que se apoyan, acreditando su personalidad y señalando domicilio para recibir notificaciones.

El escrito de objeciones será tomado como una denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, de acuerdo con el artículo tercero del citado reglamento.

Ante alguna deficiencia incurrida en la forma o el fondo del escrito de objeciones, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público requerirá por escrito a

los asalariados inconformes para subsanar tales anomalías; los representantes de los trabajadores deberán presentar las correcciones o elementos necesarios para subsanar las fallas señaladas por la citada dependencia, en un término no mayor de treinta días.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará uso de las facultades de revisión e investigación que le confiere tanto el Código Fiscal de la Federación y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para determinar la veracidad de la declaración presentada, o en su defecto verificar anomalías e irregularidades en el comportamiento fiscal de dicha empresa.

Resulta importante comentar el artículo 3º de este Reglamento, en él se establece que una vez iniciado el procedimiento deberá concluirse para efectos de la participación de utilidades, sin que proceda el desistimiento de los trabajadores. *“Esto significa que una vez presentadas las objeciones a la Declaración, los trabajadores no podrán desistirse de sus objeciones, con lo que se impedirán posibles “arreglos conciliatorios” entre los trabajadores y la empresa.”*¹¹

Las investigaciones y los estudios que realice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en ningún caso podrán exceder de seis meses y una vez

¹¹ J. KAYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Op. cit., p.284.

obtenidos los resultados, se dictará la resolución en un plazo menor a dos meses; en el caso de ser procedentes las objeciones y que aumente el ingreso gravable, se notificará a la empresa para que proceda a realizar el reparto adicional, dentro de los sesenta días siguientes.

“En relación con la fracción II del artículo 121 y con la facultad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para aumentar el monto de la utilidad gravable, la propia Secretaría de Hacienda concede a las Administraciones Fiscales Federales, la facultad de recibir, tramitar y resolver los escritos en que se interpongan objeciones a la determinación de la base para el reparto. Lo anterior resulta lógico si tomamos en consideración que la institución de participación de utilidades a los trabajadores tienen íntima y estrecha relación con lo relativo a la determinación y pago del Impuesto Sobre la Renta y es práctico, puesto que permite que una autoridad competente conozca de estos conflictos en forma exclusiva.”¹²

El artículo 24 del Reglamento en comento establece que cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público haga uso de sus facultades de vigilancia y comprobación, sin que medie objeción de los trabajadores y determine que el ingreso gravable es mayor, procederá a ordenar las liquidaciones del impuesto omitido y notificar al sujeto obligado a participar así

¹² Ibidem, p.283.

como al sindicato o a la representación de la mayoría de los trabajadores, que es procedente hacer un reparto adicional.

Asimismo, se establece que si el patrón decide hacer uso de algún medio de defensa legal o recurso en contra de la resolución que determine un ingreso gravable mayor, aun cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público suspenda el cobro del crédito fiscal o éste pague bajo protesta, para que proceda la suspensión del reparto, se deberá garantizar el interés de los trabajadores.

“Ante esta situación, cabe recordar que la prescripción para efecto de los créditos fiscales es de cinco años y que la prescripción laboral es de un año. Por consiguiente, si se aumentó la base gravable de un ejercicio que no sea el inmediato anterior, habrá prescrito para los trabajadores su derecho a exigir un reparto adicional en las utilidades, toda vez que la institución de participación de utilidades es de carácter laboral y no fiscal, y en tal consideración la prescripción que debe operar es la señalada en la Ley Federal del Trabajo y no en el Código Fiscal de la Federación.”¹³

Con fundamento en el artículo 26 del reglamento en estudio, se determina que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el

¹³Ibidem, p.285.

administrador del contrato ley, o en su caso la mayoría de los trabajadores, se podrán hacer representar y asesorar por las autoridades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, federales o locales, según corresponda.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo por mandato legal deberá asesorar a los trabajadores, respecto a los preceptos aplicables para la revisión de la declaración anual del patrón, y aquellos aplicables para la elaboración del escrito de objeciones.

Por último, el Reglamento en cita crea, con carácter permanente, una Comisión Intersecretarial para la Participación de utilidades, integrada por un número igual de funcionarios designados por los titulares de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que deberá atender las quejas que presenten los trabajadores por el incumplimiento del Reglamento; además deberá señalar medidas de coordinación entre las autoridades fiscales y laborales para vigilar el cumplimiento de la obligación; aprobar programas de difusión de participación de utilidades y capacitación obrera en la materia; precisar criterios que deban seguir las autoridades en la aplicación de la institución; realizar estudios e investigaciones técnicas necesarias para determinar los efectos de la participación de utilidades y el cumplimiento de sus objetivos, y proporcionar periódicamente a los titulares de las dependencias que la forman y a quienes

éstos indiquen, la información sobre las actividades de las autoridades fiscales y laborales en la materia.

2.5 RESOLUCIÓN DE LA CUARTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

Con fundamento en los artículos 119 y 587 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley laboral, la Comisión se da a la tarea de revisar el porcentaje de utilidades fijado con anterioridad.

La Resolución de la Cuarta Comisión entra en vigor en toda la República el 1 de enero de 1997, quedando de esta manera abrogada la resolución de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Para su análisis, se consideró entre otros aspectos, que el Consejo de Representantes analizó el informe preparado por la Dirección Técnica en el que se asienta que durante 1995 la crisis económica significó la pérdida de empleos, el cierre de empresas y la caída de los niveles de vida de los mexicanos, pero que en virtud del esfuerzo y la participación de todos, los

efectos más graves de la crisis están siendo superados y que la economía cuenta con bases para recuperarse.

En este sentido se establece que los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas, además de considerar como utilidad, la renta gravable determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Como puede observarse, al ser emitida la Resolución, sólo se limita a ratificar aspectos ya contemplados con anterioridad y no contiene nuevas aportaciones que permitan fijar un porcentaje de participación que corresponda a las nuevas exigencias de nuestra sociedad, situación que será analizada con mayor detalle en capítulos posteriores.

CAPITULO III

CONSIDERACIONES EN TORNO A LA PARTICIPACION DE UTILIDADES

Después de expuestos los antecedentes históricos y el marco legal de la institución en estudio, es conveniente destacar algunos puntos que se consideran de relevancia para la aplicación práctica de la participación de utilidades.

3.1 LA PRODUCCIÓN Y SUS FACTORES.

En toda actividad empresarial intervienen dos factores que se encuentran en constante interacción, cuyo objetivo genérico es la búsqueda del éxito en las acciones emprendidas; éstos son el capital y el trabajo, elementos indispensables para el funcionamiento de la empresa; ciertamente tienen intereses opuestos pero buscan, ambos, el desarrollo e incremento en los rendimientos de la empresa.

Como bien afirma el maestro Landerreche Obregón, *“ninguna empresa puede, ya no digamos tener utilidades, sino siquiera vivir, si sus trabajadores no desarrollan una actividad y una eficacia”*.¹

¹ LANDERRECHE OBREGÓN, Juan, Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Jus, México, 1956, p.118.

Más adelante, este autor señala que *“no se puede negar que la mayor o menor atención del trabajador y su dedicación e interés en el trabajo son factores fundamentales de la eficacia de la organización, del ahorro de tiempo y de materiales, de la mejor conservación de la maquinaria y del equipo y de otros elementos también determinantes de la cantidad, de la calidad y del costo de la producción que, a su vez, son algunos de los factores internos específicos de la utilidad”*.²

Para lograr una mejor comprensión de tales factores, es necesario definir lo siguiente:

Trabajador. Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio, según lo establecido por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

Patrón. De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley laboral, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

² Idem.

Relación de trabajo. Cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, de acuerdo con lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Empresa. Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento. Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Los conceptos antes señalados son de gran importancia para la aplicación práctica de la institución en estudio, al permitir identificar quienes son los factores que intervienen en una actividad empresarial y cual es la importancia de su participación.

Nuestra legislación laboral coordina todos los intereses que convergen en las empresas y busca un equilibrio laboral que permita al mismo tiempo la protección de los derechos de los trabajadores y aquellos inherentes al capital.

3.2 LA EMPRESA Y EL REPARTO DE UTILIDADES.

Como se desprende de la fracción IX del apartado A del artículo 123 Constitucional, todas las empresas, independientemente de su actividad, están obligadas a participar utilidades a sus trabajadores.

En este sentido como ya se dijo, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo señala que debe ser entendida como empresa, toda unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Por su parte, Mario de la Cueva sostiene que empresa es *“toda organización del trabajo y del capital bajo una dirección y para la realización de un mismo fin”*.³

Baltasar Cavazos expresa que *“es un complejo jurídico, económico y social en el que existe una pluralidad de intereses que al ser en esencia opuestos, deben coordinarse para obtener una productividad adecuada”*.⁴

El mismo autor señala que *“La empresa es considerada como la reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil, convergen intereses*

³ CUEVA, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p.352.

⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Orientaciones teórico-prácticas, tercera edición, Trillas, México, 1990, p.56.

*no solo opuestos sino del todo contradictorios: el interés del trabajador, que por lo general busca mejor salario y mayores prestaciones; el interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido; y el interés del público consumidor, que siempre exige una producción más abundante, más variada, más diversificada y de mejor calidad”.*⁵

Es necesario resaltar que si bien es cierto que toda empresa esta obligada al pago de un porcentaje de las utilidades generadas, también lo es que este derecho esta condicionado a que haya ganancias. Si la empresa tiene pérdidas en un año determinado, en ese año no se estará obligado al pago de utilidades al trabajador.

El interés del capital no puede ni debe ser ignorado, puesto que es un elemento de suma importancia en la relación laboral, al ser éste el que absorbe todos los riesgos de la inversión.

En este sentido, Olvera Quintero afirma que *“El capital debe participar de los rendimientos o beneficios como de la misma manera el factor trabajo también, por ser parte de los esfuerzos que hacen posible aquellos. Por tanto el*

⁵ Ibidem, p. 29.

*apoyo de la participación compartida de las utilidades o beneficios en la empresa, se encuentra en el principio de equidad, ser igual para los iguales”.*⁶

En este orden de ideas, podemos afirmar que al considerar el respeto al interés del capital, es acertado el pensamiento de Santos Azuela, al afirmar que *“La participación de utilidades no debe afectar el derecho del patrón a dirigir la empresa, a exigir la subordinación del personal a obtener el interés razonable que genera su inversión y actividad, ni tampoco los recursos y estrategias para reactivar el capital. Más como derecho de los trabajadores no puede repercutir en el empobrecimiento o reducción de las condiciones generales de trabajo, ni dejar de funcionar como un complemento dinamizador del poder adquisitivo del salario”.*⁷

3.3 DEFINICIÓN DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

La Participación de Utilidades de la empresa es un derecho que al ser consagrado en nuestra Constitución, despertó y sigue haciéndolo gran interés por los estudiosos del derecho laboral.

⁶ OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo. Historia. Teoría General. Derecho Individual y Trabajos Especiales, conforme al programa del Derecho Individual el Trabajo, en la Facultad de Derecho, Porrúa, México, 2001. p.208.

⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Op. cit., p.231.

En este sentido, se han estimado diversas definiciones, dentro de las más sobresalientes tenemos las siguientes:

El Doctor Mario de la Cueva apunta: *“la participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios. La participación de los trabajadores en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica, en donde nace un derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es más que un feudo del empresario, sino una participación de los trabajadores, ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta”*.⁸

José Dávalos manifiesta que 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”*.⁹

⁸ CUEVA, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit, p.331.

⁹ DAVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Op. cit., p.245.

El destacado laboralista Borrell Navarro, la define como *“una institución jurídico laboral que consiste en el derecho de los trabajadores a recibir anualmente de las empresas, donde prestan o han prestado sus servicios durante cierto tiempo y cuando tengan utilidades, un porcentaje de éstas; prestación adicional que es independiente y distinta del sueldo, que no es fija y que tiende a afianzar el equilibrio de los dos factores de la producción”*.¹⁰

Baltasar Cavazos nos dice al respecto: *“es la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador-independientemente de que se encuentre asociado a la empresa- de las utilidades finales que ésta perciba”*.¹¹

Por su parte Olvera Quintero expresa: *“la participación del factor trabajo en las utilidades de las empresas, es el derecho de la comunidad laboral en cada empresa a participar en las utilidades que se generen, conforme al porcentaje de la utilidad gravable que fije la Comisión Nacional, de Integración Tripartita y Nacional, que se distribuirá en equidad a cada trabajador, conforme a los salarios percibidos y días laborados en un ejercicio fiscal, salvo las excepciones que fije la Ley”*.¹²

¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p.275.

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio Comparativo entre la Legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano TLC, Trillas, México, 1997, p.182.

¹² OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit, p.208.

Por último, Alena Garrido estima que el reparto de utilidades *“es una participación que el patrón le da al trabajador en la medida en que éste se interesa y se esfuerza en su trabajo.”*¹³

En relación con estas definiciones, podemos señalar que en su conjunto estos autores coinciden en manifestar que la Participación de Utilidades es un derecho de la comunidad obrera de participar en los resultados económicos de la empresa; también precisan que esta participación se realizará en función del porcentaje que fije la Comisión Nacional, conforme a los salarios y días laborados.

Por nuestra parte consideramos que la participación de utilidades es, en efecto, un derecho de los trabajadores de participar en las ganancias anuales generadas en el centro de trabajo, mediante la participación activa del capital y del trabajo para lograrlas y con respeto al derecho del sector patronal a la razonable inversión.

¹³ GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Oxford, México, 1999, p.114.

3.4 NATURALEZA JURIDICA DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

La naturaleza jurídica de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa ha sido considerada desde diferentes ángulos.

De esta forma, la institución en estudio ha sido contemplada como:

a) una sociedad; b) un contrato de trabajo; c) un elemento del salario.

En este sentido, Bermudez Cisneros anota que el tema de la Participación de Utilidades *“es uno de los contenidos más debatidos por las leyes laborales del mundo, además de ser muy controvertido porque para algunos autores esta participación va en contra de la propia naturaleza del contrato de trabajo, y quieren verlo como un símil del contrato de sociedad; otros, por su parte, lo ven como un sistema remuneratorio de poca efectividad y consideran que crea más confusión que beneficio en la relación obrero-patronal.”*¹⁴

Por otra parte, el mismo autor afirma que: *“esta institución tiene una estructura jurídica parecida al contrato de sociedad, pero no lo es, por que falta*

¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford University Press, México, 2000, p.153.

*en ella el affectio societatis, requisito indispensable para que pudiéramos hablar de un contrato de sociedad.*¹⁵

En este orden de ideas, el Doctor De la Cueva, manifiesta que tanto el contrato de trabajo y el de sociedad son instituciones del todo diferente, puesto que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios y en el contrato de trabajo solo existen los patrones y trabajadores o sindicatos, con exclusión de cualquier otra persona diferente de ellos.¹⁶

En otro orden de ideas, se origina gran controversia en el ámbito doctrinal ante la afirmación de que la participación de utilidades forma parte del salario; ello a pesar de que esta tesis fue apoyada por diversos estudiosos de la materia, en la actualidad podemos afirmar que el pensamiento es incorrecto, ya que el salario tiene como característica la fijeza y la seguridad, mientras que la participación es contingente, aleatoria y variable.

Pronto, la doctrina adopta nuevas posiciones en torno a la naturaleza jurídica de esta institución.

¹⁵ Ibidem, p.154.

¹⁶ Cfr. CUEVA, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit., p.331.

Por su parte, el Doctor Mario De la Cueva señala que en la Participación de Utilidades *“nos encontramos con un derecho colectivo, el cual, como todos los de su naturaleza, se objetiva en un beneficio individual, lo primero porque el derecho corresponde originariamente a la comunidad obrera, que es la que puede defenderlo ante la Secretaría de Hacienda y exigir se ponga a su disposición la suma de dinero que le pertenezca, y lo segundo porque su disfrute se realiza por cada uno de los trabajadores en la parte proporcional que le corresponda”*.¹⁷

Ante el concepto antes expuesto, Nestor de Buen señala que concuerda con el autor, al señalar que la participación es un derecho de la colectividad, puesto que es la comunidad obrera la que debe recibir del patrón la información e integrar la Comisión que determina la participación individual. Rechaza, en cambio, su afirmación en el sentido de que la comunidad puede exigir se ponga a su disposición la suma de dinero global, ya que el pago se hace directamente al trabajador porque corresponde a la etapa en que ya se individualizó el derecho.¹⁸

El maestro José Dávalos manifiesta que *“la participación de utilidades es un derecho general que se realiza en beneficio individual, es un derecho que*

¹⁷ Idem.

¹⁸ Cfr. BUEN L., Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 276.

originalmente corresponde a la comunidad obrera, la cual puede defenderlo ante la Secretaría de Hacienda y exigir que se ponga a su disposición la suma de dinero que le pertenezca y el beneficio es individual porque lo disfruta el trabajador.”¹⁹

Por último, Olvera Quintero precisa que *“la naturaleza jurídica de la institución de participación de las utilidades, la ubica como un derecho colectivo, de ahí que la defensa corresponde ejercerla en acción colectiva a la comunidad. El reparto entre los trabajadores de la empresa es un derecho de naturaleza individual.”²⁰*

Al respecto, consideramos que en efecto, la participación de utilidades es un derecho colectivo, puesto que, conforme a la ley de la materia, señala que su defensa solo puede ser ejercida por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o la mayoría de los trabajadores.

3.5 RENTA GRAVABLE COMO BASE DEL REPARTO.

Como ya se ha señalado, el porcentaje fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

¹⁹ DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Op. cit., p. 248.

²⁰ OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p.210.

constituye la participación que corresponderá a los asalariados en las utilidades de cada empresa.

Con fundamento en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En este sentido, la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de las Empresas, ha determinado que el porcentaje a aplicar a la renta gravable será del 10%.

De lo anterior podemos concluir que la renta gravable será la base para determinar el monto de las utilidades de cada empresa de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El mecanismo para determinar la participación de utilidades se establece de acuerdo al régimen fiscal del contribuyente, persona física o moral que se encuentra obligada al pago de esta prestación.

Los contribuyentes que tributan bajo el régimen general, deberán calcular la renta gravable conforme al procedimiento establecido en el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.²¹

Para obtener la base gravable se deberá sumar a los ingresos acumulables, los ingresos obtenidos en acciones, las utilidades en acciones reinvertidas, la utilidad cambiaria a la fecha de exigibilidad de pago en el caso de deudas y créditos en moneda extranjera y por último la diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.

Una vez aplicados los conceptos anteriores, al resultado obtenido se restarán las deducciones autorizadas por la ley, excepto inversiones y el ajuste anual por inflación, la depreciación contable, el monto aún no deducido del valor original en caso de venta de activo fijo, el valor nominal de dividendos reembolsados y la pérdida por la fluctuación cambiaria en el ejercicio en que sean exigibles.

Por otro lado, las personas que tributan bajo el régimen simplificado determinarán la base gravable utilizando el procedimiento establecido en el

²¹ Este precepto fue declarado inconstitucional por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 16 de marzo de 1999, razón por la cual el contribuyente que desee calcular la renta gravable conforme al artículo 10 de la LISR, deberá promover los medios de defensa que resulten pertinentes.

artículo 130 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que consiste en disminuir las deducciones autorizadas de la totalidad de los ingresos acumulables del contribuyente.²²

Ahora bien, las personas físicas con actividades empresariales y profesionales y aquellas que tributen bajo el régimen intermedio, comparten el procedimiento para determinar la renta gravable; esto es, a la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos, se disminuirá las deducciones autorizadas del ejercicio de que se trate, sin disminuirle las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.²³

De conformidad con el artículo 127 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el monto de la participación de utilidades de empleados de contribuyentes que desarrollen únicamente actividades profesionales no deberá exceder de un mes de salario.

Por último, las personas físicas que tributan en el régimen de pequeños contribuyentes y tengan trabajadores a su servicio, deberán calcular la renta

²² No debemos olvidar que los contribuyentes sujetos a este régimen fiscal son aquellas personas morales que se dedican exclusivamente al autotransporte de carga o de pasajeros, o a las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o silvícolas, cuyos ingresos por dichas actividades representen cuando menos el 90% de sus ingresos totales, empresas integradoras y sociedades cooperativas de autotransportistas dedicadas exclusivamente al autotransporte terrestre de carga o de pasajeros.

²³ El régimen intermedio es aplicable a las personas físicas que realicen exclusivamente actividades empresariales y cuyos ingresos obtenidos en el ejercicio inmediato anterior por dichas actividades no hayan excedido de \$4,000,000.00.

gravable para efecto del reparto de utilidades, de tal forma que al total de los ingresos que se cobren en el ejercicio en efectivo, en bienes o en servicios, por su actividad empresarial, se resta el monto equivalente a cuatro veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, de esta manera se obtiene una Base; a este resultado se le aplica una tasa de acuerdo al total de los ingresos, que nos da como resultado el impuesto a pagar. Por último, el impuesto a pagar se multiplica por el factor 7.35, para obtener la base para la participación de utilidades.

Es importante hacer notar que *“la utilidad gravable no es lo mismo que renta gravada o sea, aquella sobre la que efectivamente se paga el impuesto. Una cosa no implica la otra. Una empresa exenta de impuesto puede pagar reparto y una empresa exenta de reparto puede pagar impuesto”*.²⁴

Lo anterior, constituye un punto importante para efectos de participación de utilidades, puesto que al hablar de utilidad gravada es cuando ya se han realizado los pagos correspondientes a los impuestos y utilidad gravable cuando éstos aun no han sido satisfechos.

²⁴ CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit.,p.355.

3.6 TRABAJADORES CON DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, determinan que todo trabajador que preste a una persona física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran. A pesar de esta disposición general, la misma ley realiza ciertas exclusiones y limitaciones.

La fracción I del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades”.

La fracción en comento, ha sufrido infinidad de críticas, por lo que se considera pertinente incluir por lo menos una de ellas, con el objeto de un mejor análisis:

“ El artículo 123 Constitucional apartado “A”, fracción IX, establece de manera general el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades, por esta razón la excención del artículo 127, fracción I, es considerada inconstitucional. El artículo 127 de la Ley basa su fracción I en que dichos

*trabajadores reciben salarios muy altos en relación a los demás trabajadores y si tuviesen derecho a las utilidades esto perjudicaría al resto de los trabajadores. Esto es cierto, pero desde el ángulo formal jurídico, tal norma no deja de ser inconstitucional”.*²⁵

Por otra parte, la fracción VI del citado artículo 127 de la ley, establece que:

“Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades”.

Se justifica esta exclusión de reparto en razón al lugar en que prestan sus servicios, pues este no se considera una fuente productora de utilidades.

La misma Ley Federal del Trabajo, no solo realizó una serie de exclusiones en la participación, si no también establece limitaciones en el reparto, tal es el caso de los trabajadores de confianza, al señalar en su artículo 127 fracción II que:

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

²⁵ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Op. cit., p.252.

Esta fracción ha sido severamente cuestionada por estudiosos de la materia, al concluir que tal disposición es inconstitucional.

Sobre el particular el análisis de diversos argumentos resultan muy interesantes, dignos de ser analizados, con el objetivo de crearse un criterio propio; tal es el caso de los argumentos proporcionados por el maestro Baltazar Cavazos Flores, al señalar que:

*“...se limita injustamente el derecho de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades, discriminándolos en relación a los otros trabajadores”. La constitución no distingue entre trabajadores de confianza y otros que no lo sean: luego, esta limitación resulta inconstitucional”.*²⁶

Los trabajadores eventuales, también se ven afectados en su derecho de participar en las utilidades de las empresas, al establecerse en el mismo artículo 127 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

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

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op.cit, p.161.

El maestro Miguel Bermudez Cisneros al hacer un análisis de la fracción en comento, justifica su contenido, al señalar que “*esta condición tal vez se fijó con la finalidad de facilitar administrativamente el cálculo del reparto*”.²⁷

En relación con lo antes expresado, considero que las fracciones antes citadas buscan un equilibrio en la relación laboral y de ahí el por qué del contenido social de las mismas. Es importante la adopción de estas medidas ante una evidente desigualdad laboral.

3.7 OBLIGACIONES PATRONALES.

De acuerdo con la Ley laboral, para los efectos de Participación de Utilidades, el patrón adquiere las siguientes obligaciones:

1. PROPORCIONAR COPIA DE LA DECLARACIÓN FISCAL AL SECTOR PATRONAL.

Conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, todos contribuyentes, ya sean personas físicas o morales deben presentar ante las autoridades fiscales su declaración del Impuesto Sobre la Renta, enterándolas de cuanto y por qué conceptos fueron sus ingresos.

²⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 157.

Por otra parte, la legislación laboral establece la obligación del patrón, ya sea persona física, o moral, de entregar a los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales, copia de la misma dentro del término de los diez días siguientes a su presentación ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; quedando los anexos a disposición de los trabajadores en la oficina de la empresa y en la propia Secretaría durante un término de treinta días, lo que les permitirá conocer la cantidad sobre la que recibirán el porcentaje que la ley determina.

En este aspecto, el Doctor Cavazos sostiene que *“Sólo existe obligación de entregar a los trabajadores las “carátulas”. Los anexos sólo se ponen a disposición de ellos en las oficinas de la empresa o en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por un término de 30 días”*.²⁸

El maestro Javier Patiño Camarena, señala que *“... el hecho de que las empresas entreguen a sus empleados una copia de la declaración anual de Hacienda no es suficiente para ejercer un control efectivo sobre las utilidades, ya que si con frecuencia logran burlar a los expertos de Hacienda, resulta previsible que también lo hagan con quienes no tienen un conocimiento técnico especializado sobre este tipo de instrumentos”*.²⁹

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op. cit., p.159.

²⁹ PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. cit., pp.71 y 72.

La revisión y análisis de la declaración anual, por parte de los trabajadores, pueden originar una serie de inconformidades, motivo por el cual se prevé que los trabajadores puedan formular las observaciones que juzguen convenientes, basando su dicho en el conocimiento de la productividad de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo establece que dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo, del contrato ley o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular las objeciones a la declaración del Impuesto Sobre la Renta, presentada por el patrón.

Es importante señalar que los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

En este sentido, considero que se toma como punto de partida una premisa que no es de todo cierta, porque no todos los trabajadores poseen los conocimientos necesarios para comprender la declaración del patrón, que muchas veces no refleja la productividad real que tuvo la empresa durante el ejercicio fiscal, lográndose con esto, no solo evadir al fisco, sino también perjudicar los derechos de los trabajadores.

Jorge Olvera Quintero sostiene que el reparto de utilidades sigue siendo frustrante para millones de trabajadores, por las cantidades ridículas que estos reciben y lo atribuye a que no existe un orden coherente y sistemático además de sencillo para las declaraciones fiscales, independientemente de que las objeciones no se atienden con prontitud y diligencia. Señala además, que el reparto de utilidades es un instrumento que de aplicarse adecuadamente, permitirá al Estado obtener incluso mayores ingresos fiscales y la distribución equitativa de las cargas fiscales.³⁰

2. INTEGRAR LA COMISIÓN MIXTA.

Para que el monto de las utilidades pueda ser determinado de manera individual, debe instalarse en cada empresa una Comisión formada por igual número de representantes de trabajadores y del patrón.

En este sentido, se otorga la facultad a la Inspección del Trabajo de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo y por supuesto una de ellas es verificar que cada empresa cuente con una Comisión Mixta para efectos de reparto de utilidades.

³⁰ Cfr. OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p.213.

A su vez, el artículo 392 de la ley laboral establece que:

Art. 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

La Comisión Mixta tendrá la facultad de formular un proyecto de participación en el que se deberá determinar el monto a favor de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible dentro de la empresa, debiendo el patrón poner a disposición de la comisión las listas de asistencia y de nomina de los trabajadores.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, de las cuales 50% se repartirá entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días trabajados durante el año. El otro 50% se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

Es necesario resaltar que los obreros que consideren que el monto de participación que les corresponde es mayor de acuerdo a su asistencia y salario, podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes y que deberán ser resueltas por la misma comisión en un término de quince días.

3. PLAZOS ESTABLECIDOS PARA EL PAGO DE LAS UTILIDADES.

El reparto de utilidades entre los trabajadores, deberá efectuarse dentro de los sesenta días a partir de la fecha en que deba pagarse el Impuesto Sobre la Renta (entre abril y mayo, o entre mayo y junio cuando los patrones sean personas físicas), aún cuando medie la objeción de los trabajadores ante la Secretaría de Hacienda.

Cuando la Secretaría de Hacienda 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.

Conviene precisar que 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 artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“ Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes”.

Del análisis de este precepto legal podemos concluir que:

- a) Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades y cualquier disposición en contrario será nula de pleno derecho.³¹
- b) El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable.³²
- c) Las utilidades se pagarán directamente al trabajador.³³
- d) Las utilidades se deberán pagar en moneda de curso legal.³⁴
- e) Es nula la cesión de las utilidades a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación que se le dé.³⁵
- f) Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación.³⁶
- g) La obligación del patrón de pagar utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley.³⁷
- h) El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.³⁸

³¹ Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

³² Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo.

³³ Artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁵ Artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁶ Artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁷ Artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁸ Artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último es importante aclarar que los asalariados podrán efectuar el cobro del monto de las utilidades a que tienen derecho, en atención a lo dispuesto por el artículo 516 de la ley de la materia, esto es, que las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha de pago de las utilidades.

Como se puede observar, en materia de participación de utilidades, la legislación de nuestro país establece lineamientos de gran trascendencia, que deben ser del conocimiento tanto de los asalariados como de los patrones para la defensa de sus derechos.

De esta forma, es conveniente que los factores que intervienen en la relación laboral conozcan aspectos tales como: el porcentaje de participación, los términos para su pago, las personas con derecho a disfrutar de esta prestación, empresas obligadas a otorgarla, empresas exentas de esta obligación, términos para el cálculo de las utilidades, etc.

Una adecuada aplicación del sistema de reparto de utilidades, por parte del empresario, permitirá no solo el incremento de la productividad de la empresa, sino también una adecuada relación laboral con sus trabajadores.

No debemos olvidar que la confianza en la veracidad del procedimiento para determinar la participación de cada uno de los trabajadores, que inicia desde la declaración de impuestos por parte del patrón y termina hasta la entrega física de la prestación, únicamente originará un mayor desempeño de los asalariados y con esto, mayor productividad para la empresa.

En este orden de ideas, Briceño Ruíz afirma que *“Se requiere de un patrón con un nuevo espíritu, con una diferente estructura mental, que no resulte del deseo exclusivo de acumular más con el menor esfuerzo, sino que comparta responsabilidades y enlace la labor del trabajador que incremente las prestaciones, que exija de sus trabajadores y de la sociedad sólo en la medida en que esté dispuesto a dar”*.³⁹

En efecto, es importante que el sector patronal tome conciencia que el aumento en la productividad de la empresa es producto de un esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios.

El respeto que el patrón otorgue a los derechos de los trabajadores, le permitirá exigir mayor rendimiento a los asalariados en la prestación del servicio y esto se reflejará en los estados financieros de la empresa.

³⁹ BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1997, p.424.

CAPITULO IV

PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO PARA FORMULAR OBJECIONES A LA DECLARACIÓN DEL PATRÓN.

En este último capítulo se analizan, en forma detallada, cada una de las etapas del procedimiento para formular objeciones a la declaración anual de impuestos del patrón, destacando la importancia de éste para la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

4.1 INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.

De conformidad con las disposiciones fiscales, los contribuyentes, están obligados a efectuar el pago del Impuesto Sobre la Renta mediante declaración ante el Servicio de Administración Tributaria¹.

Para efectos de la participación de utilidades, las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, tienen la obligación de entregar a los asalariados, copia de la declaración del ejercicio, o en su caso, la complementaria que con relación a esta, se hubiese presentado.

¹Las personas morales deberán presentar la declaración correspondiente, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que concluya el ejercicio fiscal y en el mes de abril del año siguiente, en el caso de las personas físicas.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, ésta, deberá ser entregada al representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o del sindicato administrador del contrato ley y en su caso, de la mayoría de los trabajadores, dentro del término de diez días naturales, contados a partir de la fecha de su presentación ante la autoridad fiscal.

Las empresas que tengan uno o varios establecimientos, como plantas, sucursales, agencias y otra forma semejante, están obligadas a entregar en cada centro de trabajo, copia de dicho documento.

Lo anterior no impide a las partes interesadas, pactar en el contrato colectivo de trabajo, contrato ley o Reglamento interior de trabajo, un método diferente para dar a conocer a los trabajadores, el contenido de la declaración anual.

Los anexos que, de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el patrón deba presentar conjuntamente con su declaración anual, quedarán a disposición de los trabajadores en las oficinas de la empresa o en la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público, durante un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la fecha en que se haya hecho la entrega del ejemplar antes señalado.

Es importante aclarar que la obligación a cargo del empleador, no implica permitir a la clase trabajadora, el acceso a los libros de contabilidad que sirvieron de base para formular su declaración; esta facultad le corresponde únicamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, el incumplimiento por parte del empresario de entregar a la clase trabajadora el documento en el que conste la declaración del ejercicio, así como la omisión de poner a disposición los anexos correspondientes, traen como consecuencia que el término para formular las objeciones a la declaración, no transcurra.

Debe destacarse que el principal efecto del incumplimiento por parte del empresario, es sin lugar a duda, el que los trabajadores podrán exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades a través de la huelga.

Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

De ahí, la importancia que la empresa cumpla con las obligaciones que la ley le impone para efectos de la participación de utilidades.

4.2 ASESORÍA A LOS TRABAJADORES.

A efecto de garantizar la correcta observancia del régimen de participación de utilidades, es importante que el sector obrero cuente con la asesoría necesaria para el caso de examinar, verificar y constatar el debido acatamiento de las disposiciones aplicables.

En vista de ello, existen autoridades laborales que por mandato legal tienen asignadas las facultades de asesoría y representación de la clase trabajadora tanto en el ámbito local como federal.

Será competencia de las autoridades federales, las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo (entre ellas, la participación de utilidades) en las siguientes industrias: Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, Automotriz, Química, Celulosa y Papel, Aceites y Grasas vegetales, Alimentaria, Bebidas, Ferrocarrilera, Maderera básica, Vidriera y Tabacalera.

Así como las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal, aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas y las que

ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

La aplicación de las normas de trabajo, respecto de las ramas industriales y empresas no comprendidas en el párrafo anterior, son de competencia local.

Corresponde a la Inspección del Trabajo, vigilar el cumplimiento de las normas laborales, entre las que se encuentran las referentes a la participación de utilidades.

Cabe señalar que, existe tanto una Inspección del Trabajo en el ámbito federal, como una en cada entidad federativa con jurisdicción local.

La forma de actuar de esta autoridad es a través de la práctica de visitas de inspección, las cuales pueden ser: ordinarias y extraordinarias.

El procedimiento y la forma de ejercicio para la práctica de las visitas de inspección, está regulado por el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, cuya aplicación corresponde en el ámbito federal a la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social y a las autoridades locales, en el ámbito de sus respectivas competencias.

En este sentido, los Tribunales Colegiados de Circuito, realizaron un análisis del procedimiento de visitas de inspección, en la Tesis Aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente a Octubre de 2001, Tomo XIV, Novena Época, numero I.7o.A.141 A, página 1132 y dada la importancia de su contenido, se cita a continuación:

INSPECCIONES DE TRABAJO. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 17 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL. El párrafo tercero del precepto legal de que se trata, dispone que al practicarse una visita de inspección al particular, el funcionario comisionado para tal efecto debe exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Del mismo modo, el numeral específica que las credenciales tienen que ostentar de manera clara y visible la siguiente leyenda: "Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna, sin la orden correspondiente.". En la forma adoptada por el legislador para la redacción del numeral examinado, se puede concluir que su intención fue la de impedir que personas que tuviesen el cargo de inspectores de trabajo se sirvieran del mismo para introducirse a los domicilios de las empresas y realizaran visitas sin la orden de comisión correspondiente. Ahora bien, en caso de que de la lectura del acta de visita se observe que no se hizo referencia a que la credencial contenía la leyenda en cita, pero en esa constancia en forma clara se apuntó que se le entregó la orden de comisión a la persona que entendió la diligencia a nombre

de la peticionaria, debe estimarse que la conducta omisa no depara perjuicio alguno a la visitada.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1857/2001. Probelco, S.A. de C.V. 13 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Lo anterior, se puede comprender si tomamos en cuenta que para dar seguridad jurídica a los empresarios, es necesario acreditar la competencia para desempeñar dicha función, el objeto y alcance de la diligencia.

De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos.²

En el caso de la participación de utilidades, esta autoridad, puede intervenir y ordenar la práctica de visitas de inspección extraordinarias para el caso de verificar el cumplimiento del reparto correspondiente a los trabajadores y en su caso, el cumplimiento de la resolución que al efecto emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con motivo del procedimiento de objeciones hechas valer por la clase trabajadora.

² Artículo 18 párrafo II del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Asimismo, conforme a la fracción II del artículo 540 de la Ley de la materia, la Inspección del Trabajo tiene además como funciones:

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

Esta autoridad, además de vigilar la aplicación de las normas del trabajo, tiene facultades de asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto de los lineamientos y disposiciones relativas a las condiciones generales del trabajo, entre ellas, la participación de utilidades.

Sin embargo, cabe hacer notar que al realizar una investigación de campo sobre la eficacia de la prestación de estos servicios, pude darme cuenta que la Inspección del Trabajo no asume la obligación que expresamente le confiere la Ley Federal del Trabajo en materia de asesoría al sector obrero y empresarial respecto de las normas del trabajo.

En la práctica, a los trabajadores que acuden a solicitar asesoría jurídica a esta dependencia, se les canaliza a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el ámbito federal y local, según corresponda.

En este sentido, considero que la inobservancia de la Ley por la Inspección del Trabajo, se origina por la carencia de personal técnicamente

capacitado para la prestación de dichos servicios, especialmente en el caso de la participación de utilidades, que dado la complejidad de las disposiciones que la regulan, es necesario un grado de preparación mayor al que se exige en la actualidad.

Recordemos, el contenido del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art. 546. Para ser inspector del trabajo se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;**
- II. Haber terminado la educación secundaria;**
- III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;**
- IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;**
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y**
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.**

Como se observa, los requisitos que la Ley exige para ser inspector del trabajo, son mínimos y desde mi punto de vista, son insuficientes para desempeñar las funciones que conforme a la Legislación laboral les corresponde.

Considero necesario, reformar dicho artículo y exigir una mayor preparación académica y experiencia laboral para ocupar el cargo de inspector

del trabajo que les permita desempeñar todas las funciones que les confiere la ley de una manera adecuada y eficiente.

Por otro lado, conforme a lo dispuesto por el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la defensa de los intereses individuales y colectivos de la clase trabajadora ante cualquier autoridad, en cuestiones relativas a la aplicación de las normas del trabajo, entre ellas, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Es importante destacar que los servicios que ofrece esta autoridad, requieren para su prestación, la solicitud correspondiente por parte de los trabajadores o sindicatos de que se trate.

En materia de participación de utilidades, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene facultades para intervenir en la revisión de la declaración del Impuesto Sobre la Renta que presente la empresa y en su caso, subsanar las deficiencias que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público respecto del escrito de objeciones³.

³ Esto, con fundamento en el artículo 26 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

Los servicios que ofrece la Procuraduría Federal y Local de la Defensa del Trabajo, constituyen un importante instrumento para el sector obrero, ante la necesidad de asesoría y representación jurídica respecto del contenido y alcance de las normas de trabajo, previsión y seguridad social.

Los asalariados podrán solicitar ante la Administración Local de Auditoría Fiscal o de Grandes Contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, orientación sobre los datos contenidos en la declaración del ejercicio presentada por los patronos, conforme a lo señalado en el artículo 12 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

La última parte de la fracción I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, señala expresamente la prohibición a los trabajadores de poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

Los documentos en cuestión, son de naturaleza fiscal, pues es a través de ellos, que el empresario en su carácter de contribuyente, entera a la Secretaría de Hacienda, el monto de los ingresos obtenidos y las deducciones efectuadas en el ejercicio fiscal, para efectos del pago del Impuesto sobre la Renta.

De ahí, el carácter reservado de esta documentación y la razón por la cual los trabajadores no pueden darla a conocer a terceras personas.

La prohibición que se consigna en esta disposición, no deja en estado de indefensión a la clase trabajadora, pues, como hemos visto, existen dependencias que por mandato legal tienen asignadas facultades de asesoría y representación que contribuyen a la defensa de los intereses de los asalariados y que desde luego no forman parte del rubro de “terceros”.

Por lo que de comprobarse la omisión a esta disposición por parte de los trabajadores, ocasionará responsabilidad legal a su cargo y el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad ninguna.

Lo anterior, en atención a que entre las causales de rescisión de la relación de trabajo previstas en el artículo 47 de la ley de la materia, en la fracción IX, se consigna la consistente en que el trabajador dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

4.3 OBJECCIÓN A LA DECLARACIÓN ANUAL.

Los datos que el patrón consigna en su declaración anual, pueden ser motivo de inconformidad por parte de los trabajadores, al considerar que existe

una reducción u omisión de ingresos o bien un aumento en los renglones de compras y gastos, que afectan el monto de la utilidad de la que son partícipes.

El ejercicio de este derecho tiene un carácter eminentemente colectivo, de tal manera que, para su validez, deberá ser ejercitado por el representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o del sindicato administrador del contrato ley o en su caso, por la mayoría de los trabajadores.

La categoría de representación gremial recae en la directiva, en este sentido, sólo será reconocida legalmente con tal carácter aquella que se encuentre debidamente registrada, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local.

Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 368 de la Ley de la materia que a la letra indica:

Art. 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje produce efectos ante todas las autoridades.

La directiva actúa por conducto del secretario general o por medio de la persona que la misma designe, salvo disposición especial de los estatutos. Lo anterior, de conformidad con el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo.

La personalidad de los representantes sindicales será acreditada en los términos del artículo 692 de la ley de la materia, que a la letra dice:

Art. 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I...

II...

III...

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

El escrito de objeciones, deberá contener datos esenciales, tales como: nombre del sindicato, nombre y firma del representante legal del sindicato o en su caso, de la mayoría de los trabajadores, domicilio para oír y recibir notificaciones, nombre, denominación o razón social de la empresa que presentó la declaración del ejercicio por la que se inconforman, domicilio y Registro Federal de Contribuyentes, así como ejercicio fiscal y tipo de declaración que se objeta.

Las observaciones, no podrán formularse de forma global, por lo que se deberá precisar el renglón o renglones de la declaración que se toman en cuenta para determinar la renta gravable, base del reparto, expresando los motivos o razones que tienen para objetarlos.

El escrito de objeciones deberá presentarse dentro de los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que el patrón les haya hecho entrega de la copia de la declaración, ante las autoridades fiscales que por razones de competencia les corresponda intervenir.

Tratándose de organismos descentralizados y empresas de participación estatal, las sociedades que operan como controladoras así como las controladas, instituciones de crédito, organizaciones auxiliares de crédito, instituciones para el depósito de valores, de seguros y de fianza, sociedades de inversión, las bolsas de valores, las casas de bolsa, las sociedades mutualistas y de los intermediarios financieros, el escrito de objeciones deberá presentarse ante la Administración General de Grandes Contribuyentes o Administración Local de Grandes Contribuyentes.

En el caso de las empresas no comprendidas en el supuesto anterior, deberán presentar tal escrito, en la Administración Local de Auditoría Fiscal que corresponda jurisdiccionalmente a su domicilio.

Si el sindicato o mayoría de los trabajadores de una empresa tuvieran su domicilio en población distinta del lugar en que resida la autoridad fiscal competente y no pudiesen presentar directamente ante dichas autoridades sus

objeciones, podrán enviar su escrito dentro del término de ley, por correo certificado con acuse de recibo.

La administración de asuntos de participación de utilidades de la administración central de Procedimientos Legales de Fiscalización del Servicio de Administración Tributaria, verificará que el escrito de objeciones presentado por los trabajadores, sea de su competencia y que cumpla con los requisitos de tiempo y forma requeridos.

La falta de alguno de los requisitos, se hará del conocimiento de los promoventes dentro de los 10 días hábiles siguientes a su recepción.

Conforme a lo señalado en la Décima octava Política de operación del Servicio de Administración Tributaria, en estos casos, se otorgará para su cumplimentación, 30 días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación del oficio respectivo.

Transcurrido el plazo concedido a los trabajadores sin que éstos presenten escrito en donde subsanen las deficiencias observadas, o bien lo hagan en forma deficiente, el escrito de objeciones se desechará y esta situación se comunicará por oficio a los promoventes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término del plazo concedido y el expediente respectivo se

turnará al área de programación, para que de acuerdo a sus facultades, en su caso, programe revisión a dicha empresa.⁴

Ahora bien, si el escrito de objeciones reúne todos los requisitos señalados, la Administración de Asuntos de Participación de Utilidades, informará por oficio a los promoventes sobre la admisión del mismo dentro de los 30 días hábiles siguientes a su recepción.

Dentro de los tres días hábiles siguientes a la admisión del escrito de objeciones, se turnará con sus respectivos anexos y la copia del oficio de admisión, así como el original de aquel por el que se va a correr traslado a la empresa, al área de programación, con el objeto de que ésta elabore y turne al área operativa la orden de revisión, junto con el expediente integrado, dentro de los 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba dicho expediente.

Lo anterior, permitirá al área operativa notificar el oficio por el cual se va a correr traslado y el inicio de la revisión de forma simultánea⁵.

⁴ Décima Novena Política de Operación del Servicio de Administración Tributaria.

⁵ Política de operación Vigésima del Servicio de Administración Tributaria.

Expresamente el artículo 20 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el procedimiento de revisión que al efecto realice la autoridad hacendaria, en ningún caso podrá exceder de seis meses.

Hay que destacar que la obligación de efectuar el reparto de utilidades no se suspende en el supuesto de que los trabajadores formulen objeciones a la declaración del ejercicio que presente la empresa.

El patrón queda obligado a efectuar el reparto de utilidades dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que debió pagarse el impuesto sobre la renta, conforme al proyecto de reparto individual aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta de Participación de Utilidades.

Cuando los trabajadores en lo individual, consideren que es incorrecto el monto de su reparto, podrán formular dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se fije el proyecto del reparto de utilidades en un lugar visible del establecimiento, las observaciones que considere necesarias y la Comisión Mixta deberá resolverlas dentro del término de los 15 días siguientes y comunicar por escrito al trabajador inconforme la resolución que emita.

Si la resolución es negativa para el trabajador, éste podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el monto de la utilidad que considere que le corresponde, conforme al proyecto del reparto individual.

Sirve de apoyo a lo anterior, la Tesis de Jurisprudencia publicada en el Apéndice de 1995, Octava Época, Tomo V, Parte TCC, numero 971, Página 676, que a la letra dice:

UTILIDADES. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE. El capítulo VII, del título tercero de la Ley Federal del Trabajo, particularmente los artículos 121 y 125, establecen determinados lineamientos que han de observarse previamente al pago de utilidades, y si en el juicio laboral no existe constancia de que se haya efectuado el procedimiento encaminado a establecer la cantidad líquida y específica que corresponde al trabajador, ni obra dato alguno en cuanto a la existencia del monto reclamado en concepto de utilidades, la improcedencia de la acción es la irremediable consecuencia, pues no existen elementos para pronunciar condena a cargo del patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Asimismo, sirve de fundamento la tesis de jurisprudencia numero 350, emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia de la nación, publicada en el Apéndice 2000, Octava Época, Tomo V, Página 288, que a la letra dice:

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CARGA DE LA PRUEBA.-

Los artículos 123, fracción IX, de la Constitución Federal y 117 al 127 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, establecen la obligación patronal de participar utilidades a los trabajadores y el procedimiento correspondiente, dentro del cual intervienen varias entidades, comisiones y personas conforme a diversos trámites hacendarios y administrativos que culminan, dentro de cada empresa, con la integración de una comisión de representantes del patrón y de los trabajadores que deben ponerse de acuerdo sobre el proyecto de reparto de utilidades, en el entendido de que si no se ponen de acuerdo decidirá el inspector del trabajo; dicho proyecto se fijará en lugar visible del establecimiento para que en el término de quince días los trabajadores puedan hacer observaciones que serán resueltas por la propia comisión, y pasado el término indicado o resueltas las objeciones, la determinación de la comisión o del inspector será definitiva y sólo hasta entonces nace para el patrón la obligación de pagar a cada trabajador el monto específico por concepto de participación de utilidades; por lo tanto, si en el procedimiento aludido no todos los aspectos se rigen por disposiciones laborales y, asimismo, no en todos los trámites interviene el patrón con facultades autónomas y decisorias, puesto que lo que fundamentalmente queda bajo la responsabilidad directa del patrón frente a cada trabajador es el pago del monto fijado en definitiva por la comisión mixta o por el inspector del trabajo, ha de considerarse que conforme a las reglas de las cargas probatorias que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, hay que distinguir, por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde al trabajador en concepto de participación de utilidades, cuya carga probatoria debe corresponder al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que tal comisión o autoridad y no el patrón, son los que tienen los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su definitividad cuando haya habido objeciones; por otra parte ya demostrada la cantidad líquida y definitiva, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto, como lo

establece el artículo 784, fracción XIII, congruente con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Octava Época:

Contradicción de tesis 49/93.-Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.-7 de noviembre de 1994.-Cinco votos.- Ponente: Carlos García Vázquez.-Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Ahora bien, recordemos que de conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo que tienen los asalariados para cobrar la cantidad que les corresponde por concepto de utilidades es de un año y éste, comienza a partir del día siguiente a aquél en que se hace exigible la obligación.

Para acreditar lo anterior, es factible citar el criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Apéndice (actualización 2001), Tomo V, Numero 43, Novena Época, Página 59, que a la letra establece:

REPARTO DE UTILIDADES. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL INICIA EL CÓMPUTO DEL PLAZO DE UN AÑO, PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EXIGIRLO.- En virtud de que la acción ejercitada para reclamar el pago de participación de utilidades no está comprendida dentro de las acciones de trabajo que prescriben en los plazos que establecen los artículos 517, 518 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, dicho supuesto debe ubicarse en la regla general

de un año que prevé el numeral 516 de la propia ley. Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125 de ésta, los trabajadores individualmente pueden formular objeciones a la resolución que dicte la comisión mixta o, en su caso, el inspector del trabajo, en la que se determine la participación individual de cada uno de ellos en las utilidades de la empresa, objeciones que serán resueltas por la citada comisión después de seguir el procedimiento previsto en el propio precepto, y es a partir del dictado de la resolución respectiva cuando nace la obligación del patrón de entregar a cada trabajador el reparto de utilidades; de ahí que el plazo de un año para que prescriba la acción de mérito inicia a partir del día siguiente al que se notifique o haga saber fehacientemente al interesado el pronunciamiento de la resolución mencionada, pues sólo hasta que se precise en cantidad líquida la participación de cada trabajador en dichas utilidades, estará en aptitud de reclamarla.

Novena Época:

Contradicción de tesis 13/2000-SS.-Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado del Primer Circuito, ambos en Materia de Trabajo.-30 de noviembre del año 2000.-Cinco votos.-Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.-Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Del análisis de las tesis de jurisprudencia antes citadas, podemos concluir que las Juntas no son competentes para resolver conflictos con respecto al reparto de utilidades, mientras no se precise en cantidad líquida la participación de cada trabajador, pues carece de elementos para condenar su pago, en atención a que, es la Comisión Mixta de Participación de Utilidades la única facultada para elaborar el proyecto de reparto individual y en caso, resolver las objeciones formuladas por éstos, respecto de su contenido.

4.4 NATURALEZA DEL ESCRITO DE OBJECIONES.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, las objeciones que los trabajadores formulan en contra de la declaración del Impuesto Sobre la Renta presentada por el patrón tienen el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral.

El vocablo “denuncia” designa el acto mediante el cual se hace del conocimiento de la autoridad, la comisión de alguna infracción.

En este orden de ideas, la objeción que los trabajadores hacen valer en contra de la declaración presentada por el patrón con motivo del ejercicio fiscal, es un acto jurídico por virtud del cual, los asalariados ponen en conocimiento de la autoridad competente una serie de hechos que pueden constituir la inobservancia por parte del empresario, de disposiciones de carácter fiscal y que en materia laboral, tienen repercusión en la participación de utilidades.

Una vez recibido el escrito de objeciones, la Autoridad hacendaria, deberá valorar su procedencia y en su caso, llevar a cabo una revisión fiscal en los libros de contabilidad que sirvieron de base al empresario para elaborar su declaración anual.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de revisión en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando exista objeción de los trabajadores, una vez iniciado deberá concluirse para efectos fiscales y de participación de utilidades, sin que proceda el desistimiento de los trabajadores.

De confirmar la existencia de irregularidades en la citada declaración, la Autoridad fiscal, determinará un crédito fiscal a cargo de la empresa y la imposición de sanciones.

En materia laboral, tiene repercusión en la participación de utilidades, pues al incrementarse la base gravable, el monto de utilidad aumenta y como consecuencia deberá efectuarse un reparto adicional⁶.

Recordemos que, con fundamento en el artículo 42 del Código Fiscal de la Federación, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en ejercicio de sus facultades de vigilancia y comprobación, podrá practicar visitas a los contribuyentes, a fin de verificar el cumplimiento de sus obligaciones de carácter fiscal.

⁶ Es importante recordar que para efectos de participación de utilidades, se entiende como utilidad en cada empresa, la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

4.5 RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA AUTORIDAD FISCAL.

De conformidad con el artículo 21 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, una vez concluido el procedimiento de revisión, por parte de la Autoridad hacendaria, ésta deberá emitir la resolución que corresponda al escrito de objeciones formulado por los trabajadores, dentro de un plazo no mayor de dos meses.

Si con motivo de las objeciones hechas valer por los trabajadores, la autoridad fiscal determina la existencia de irregularidades u omisiones en la declaración de impuestos del patrón, emitirá resolución que modifique la renta gravable declarada por la empresa y en consecuencia incrementará el monto de la participación de los trabajadores en las utilidades⁷.

En dicha resolución, la Secretaría de Hacienda, deberá señalar los términos en que se deberá modificar el ingreso gravable declarado por el patrón y los fundamentos y motivos que se tengan para llevar a cabo dicha modificación.

⁷ La resolución dictada en estos términos, es emitida por la Secretaría de Hacienda, en su carácter de autoridad laboral, según lo dispone el artículo 523, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

La resolución, deberá ser notificada a la empresa y por otro lado, la autoridad fiscal deberá enviar copia de la misma tanto al sindicato de los trabajadores, como a las autoridades laborales correspondientes, a fin de que la conozcan y puedan actuar conforme a sus atribuciones, vigilando que se efectúe el reparto adicional que corresponda o en su caso, sancionar su incumplimiento⁸.

Es conveniente destacar que la resolución que al efecto dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al decidir la objeción que los trabajadores formulen en contra de la declaración de impuestos, no será recurrible por éstos; en atención a lo dispuesto en la fracción III del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, es que la resolución del caso expresamente es calificada por el mismo precepto aludido de “definitiva”.

Corresponde únicamente al patrón/contribuyente, ejercitar dentro de los plazos y condiciones legalmente establecidas, el medio de defensa idóneo para combatir la resolución que determine un incremento en la renta gravable y ordene el pago de un reparto adicional.

⁸ De conformidad con la fracción I del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la Inspección del Trabajo, vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, entre ellas las relacionadas a la participación de utilidades.

Sin embargo, la fracción IV del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo señala que el patrón deberá dar cumplimiento a dicha resolución, independientemente de que la impugne.

El empleador, podrá combatir la resolución, a través del Recurso de Revocación ante la autoridad fiscal que la emitió, o en su caso, optar por iniciar directamente el juicio contencioso ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

En el supuesto de que el empresario decida impugnar la resolución que la autoridad fiscal emita en términos antes señalados, podrá además, solicitar la suspensión del pago del reparto adicional de utilidades dentro de los tres días siguientes a la fecha de su notificación, hasta que la resolución quede firme, garantizando el interés de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por la cantidad adicional a repartir y los intereses legales computados al año, según lo establece el artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en el Apéndice 2000, Tomo V, número 1217, Séptima Época, página 1074, que a la letra establece:

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.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Si el resultado de dicha impugnación, le es favorable al patrón, éste podrá deducir los pagos que hubiere efectuado de la utilidad correspondiente a los trabajadores en el siguiente ejercicio, conforme a lo señalado en la última parte de la fracción IV del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

El contribuyente podrá a través del Juicio de Amparo, impugnar la resolución que confirme el aumento del ingreso gravable declarado.

En ese sentido y por la importancia de su contenido, se cita la Tesis Aislada siguiente:

FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. LOS EFECTOS DE LA CONCESIÓN DEL AMPARO POR OMISIÓN DE ESAS FORMALIDADES EN UNA RESOLUCIÓN POR LA QUE SE COMUNICA AL PATRÓN SU OBLIGACIÓN

DE REPARTIR UTILIDADES A LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LOS DATOS POR ÉL ASENTADOS EN UNA DECLARACIÓN COMPLEMENTARIA ANUAL, SON LOS DE DEJAR INSUBSISTENTE EL ACTO RECLAMADO Y SUSTITUIRLO POR OTRO QUE SUBSANE ESAS DEFICIENCIAS. El artículo 123, apartado A, fracción IX, de la Constitución, 117 a 122 de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la ley citada, consagran el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas conforme al porcentaje que fije la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, así como su derecho a formular objeciones a las declaraciones del impuesto sobre la renta que presenten los patrones por ser la renta gravable la base del monto de las utilidades a repartir y, además, establecen las normas pertinentes para garantizar la efectividad de esos derechos, como son el que se permita a los trabajadores tener acceso a la información relacionada con la declaración anual o complementaria anual del impuesto sobre la renta, la obligación de efectuar un reparto adicional cuando aumente la base gravable del impuesto, ya sea como resultado de una objeción formulada por los trabajadores, o bien, del ejercicio de las facultades de comprobación de la autoridad fiscal o de alguna declaración complementaria presentada por el patrón, y la obligación a cargo de la autoridad de notificar a aquél y a los trabajadores la procedencia del reparto adicional de utilidades en los supuestos referidos. La notificación antes aludida no constituye el ejercicio de una facultad discrecional que posea la autoridad fiscal, sino el cumplimiento a un imperativo legal a través del cual se garantiza el respeto y la efectividad del derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas. Por tanto, los efectos de la concesión del amparo por falta de fundamentación y motivación de la resolución que comunica al patrón su obligación de repartir utilidades como consecuencia de los datos por él asentados en una declaración complementaria anual, son los de dejar sin efectos el acto reclamado y dictar otro purgando los vicios referidos, ya que así se restituye a la agraviada en el goce de la garantía violada y se restablecen las cosas al estado que guardaban antes de la violación, a saber, el de la

existencia de la declaración complementaria que consigna una diferencia positiva entre las entradas y salidas, respecto de la cual la autoridad, por imperativo legal, debe hacer del conocimiento del patrón y de los trabajadores la procedencia del reparto a través de un acto debidamente fundado y motivado, a fin de asegurar el debido respeto al derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de su patrón.

Clave: 2a. , Núm.: LXX/99

Amparo en revisión 297/99. Cítricos de Huimanguillo, S.A. de C.V. 16 de abril de 1999. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Si la determinación administrativa no es combatida por el patrón, ésta quedará firme.

4.6 LA EFICACIA O INEFICACIA DEL RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN.

La institución de la participación en nuestro derecho del trabajo se origina como un mecanismo para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital.

Sin embargo, su implementación, lejos de ser considerada por los patrones como un instrumento tendiente a beneficiar la productividad de la empresa, es contemplada por ellos, como una carga, que debe disminuirse.

Jorge Olvera Quintero afirma que *“El reparto de utilidades sigue siendo frustrante para millones de trabajadores, que cuando las obtienen, son cantidades ridículas o se las escamotean (robo con agilidad y astucia), y ello se debe en gran medida a las reglas fiscales complejas y complicadas y a la abulia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pues no existe un orden coherente y sistemático además de sencillo para las declaraciones fiscales, independientemente de que las objeciones no se atienden con la prontitud y diligencia.”*⁹

*El reparto de utilidades es un instrumento que de aplicarse ortodoxamente, daría al Estado la factibilidad para obtener incluso mayores ingresos fiscales y la distribución equitativa de las cargas fiscales”.*¹⁰

Efectivamente, en el momento en que sean respetados los derechos de la clase trabajadora y se dé cumplimiento a las disposiciones que reglamentan el régimen de participación, se hablará de la eficacia de esta.

El Doctor Néstor de Buen, afirma que *“El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas podría constituir, de ser aplicado*

⁹ OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p.213.

¹⁰ Idem.

*adecuadamente, un instrumento razonable para amortiguar los efectos de la lucha de clases”.*¹¹

Para lograr la eficacia de esta institución, es importante que el sector patronal tome conciencia que las utilidades y en general, la existencia misma de la empresa sólo son posibles a través del esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios.

En la medida en que se logre la confianza de los trabajadores, respecto de la veracidad de los datos que el empresario señala en su declaración del Impuesto Sobre la Renta, con motivo del rendimiento anual de la empresa, se logrará un incremento de la productividad y también una mejor relación laboral entre ambos factores de la producción.

Es así como, en la medida en que los patrones respeten los derechos de la clase trabajadora, éstos, podrán exigir un mayor rendimiento en la prestación del servicio y esto se reflejará en sus estados financieros.

Ahora bien, es importante tener presente que si el sector obrero detecta posibles errores o tiene dudas respecto de los ingresos y deducciones que la empresa declara ante la autoridad fiscal, éstos pueden actuar en la defensa de

¹¹ De BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p.283.

sus derechos y formular un escrito de objeciones en el cual manifiesten su inconformidad y el motivo de ella.

El escrito de objeciones, a contrario de lo que pudiéramos pensar, es un documento de fácil realización, pues, son mínimos los requisitos que la ley exige para ello.

En los meses de julio, agosto y septiembre de 2005, acudí a la Administración Local de Auditoría Fiscal del Sur, a fin de realizar una investigación de me permitiera conocer más a fondo el procedimiento de objeción; ahí, se me permitió el acceso a un escrito de objeciones para efectuar un análisis del mismo y considero que puede servir como ejemplo, respecto de lo que se ha venido expresando en este trabajo de investigación.

El escrito a que hago referencia en el párrafo anterior, se formuló en contra de la declaración del ejercicio fiscal 2004 por el representante del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo de la empresa automotriz Nissan, al considerar que el monto a repartir por concepto de utilidades es inferior, al señalado en el ejercicio fiscal inmediato anterior, a pesar de que se ha observado un incremento en la producción. A continuación procederemos a un análisis del mismo.

México, D.F a 15 de junio de 2005.

**ADMINISTRACIÓN LOCAL DE
AUDITORÍA FISCAL DEL SUR DEL
DISTRITO FEDERAL.**

Francisco Martínez Rodríguez, en mi carácter de Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del sector automotriz, personalidad que acredito con la copia certificada de la toma de nota del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato que represento y que anexo a este escrito, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones en Nextengo 78, Colonia Santa Cruz Acayucan, C.P.02770, México, D.F., por medio del presente escrito y con fundamento en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, comparezco para formular objeciones a la declaración normal del ejercicio régimen general, que la Empresa Nissan S.A DE C.V presento por el año de 2004.

ANTECEDENTES

1. Entra esta agrupación sindical y la empresa Nissan S.A DE C.V existe celebrado un contrato colectivo de trabajo el cual está vigente y se exhibe como anexo.
2. El 6 de abril de 2005, la empresa nos entregó copia de su declaración del ejercicio fiscal de 2004, por lo que de conformidad con las fracciones I y II del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, estamos en tiempo para formular objeciones a la citada declaración.
3. El domicilio de la empresa es en Calzada México Xochimilco 5153, Colonia Guadalupe, Delegación Tlalpan, C.P.1460, México, D.F y su Registro Federal de Contribuyentes es LHM-970924-4L4.

OBJECIONES

1. Se esta inconforme con el monto que la empresa asienta en el rubro de "Deducciones Autorizadas", el cual consiste en la cantidad de \$30,256,324.60.

Como se desprende de la declaración anual, la empresa dedujo la cantidad de \$18,724,120.00, con motivo de arrendamiento de maquinaria; monto que consideramos que no se justifica, en atención a que en empresa se ha laborado con maquinaria ya existente y en ningún momento se ha proporcionado otro tipo de maquinaria o tecnología para la realización de las Actividades.

En el ejercicio fiscal de 2004 observamos que se ha incrementado notablemente la producción en esta empresa a comparación del ejercicio de 2003 y a pesar de esto, se ha declarado una cantidad menor de ingresos y que desde luego afectan el monto de utilidad a repartir.

Por lo que, se objeta el monto que la empresa declarante asienta como Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y que se hace constar en la cantidad de \$640,267.012.

Por lo expuesto y fundado, a esta Administración Local de Auditoría Fiscal, atentamente pido:

ÚNICO: Tener por presentado en tiempo y forma el escrito de objeciones y sus anexos se nos comuniqué la resolución correspondiente.

PROTESTO LO NECESARIO

Francisco Martínez Rodríguez

Secretario General

El razonamiento que los trabajadores vierten en escrito antes transcrito consiste, básicamente, en señalar que la empresa reflejó en el ejercicio fiscal de 2004 importantes utilidades ante un incremento en la producción, por lo que las utilidades a favor de los trabajadores deberían haber aumentado.

Lo argumentado por los trabajadores pareciera lo más lógico, sin embargo, existe la posibilidad de que a pesar del aumento de la producción, las ventas del producto terminado no fueron las esperadas y por lo mismo, esto, repercutió en el monto de la utilidad de que los trabajadores son partícipes.

Los trabajadores basan su escrito de objeciones en la apreciación diaria de las actividades de la empresa, lo que es más que suficiente para que la Autoridad fiscal intervenga y haciendo uso de las facultades que la ley le confiere, efectúe la revisión correspondiente.

Por desgracia, el procedimiento de objeción a la declaración del Impuesto Sobre la Renta del patrón, es poco utilizado por la clase trabajadora, debido al temor de que al hacerlo, se ocasione un deterioro en la relación laboral.

La situación anotada en el párrafo anterior, se ve reflejada en los datos que me fueron proporcionados en el área de participación de utilidades de la Administración Local de Auditoría Fiscal del Sur, en el mes de julio de 2005, los cuales señalan que son de 3 a 5 escritos de objeciones de los trabajadores, en promedio los que se presentan en esta Administración con motivo de un ejercicio fiscal.

El procedimiento de objeciones a la declaración de impuestos del patrón tiende a ser muy largo, pues recordemos que, la autoridad fiscal por carga de trabajo podrá solicitar la ampliación del término mediante el cual está obligada a efectuar la revisión correspondiente, por un período igual.

Lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 46-A del Código Fiscal de la Federación.

En la práctica, la autoridad fiscal recurre constantemente a este beneficio, lo cual, constituye una de las razones que desalienta el ejercicio de la clase trabajadora para formular objeciones a la declaración de Impuestos del patrón.

Aunado a esto, recordemos que, los trabajadores podrán presentar el escrito de inconformidad dentro de los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que el patrón les haya entregado la copia de la declaración ante las autoridades fiscales que por razones de competencia les corresponde intervenir.

Considero que al no exigirse formalidad alguna respecto del escrito de objeciones a la declaración del Impuesto Sobre la Renta, es innecesario que se otorgue tanto tiempo para su presentación ante la autoridad fiscal; si este término se reduce, se dará mayor agilidad a dicho procedimiento.

Las disposiciones aplicables, establecen que el plazo para realizar los estudios o investigaciones de carácter fiscal con que cuenta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, una vez admitido el escrito de objeciones es de

seis meses¹² y que cuenta con dos meses más, para emitir la resolución en la que rectifique, ratifique o determine en su caso la renta gravable base del reparto.

Si tomamos en cuenta que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es una dependencia que cuenta con los recursos técnicos y humanos necesarios para efectuar la revisión fiscal correspondiente y que además, conoce las partidas en donde de acuerdo con la experiencia indica la posibilidad de encontrar irregularidades, el plazo para realizar dicha investigación podría reducirse para efectos de darle mayor dinamismo a dicho procedimiento.

Como se ha venido señalando en este trabajo de investigación, es importante que en materia de asesoría al sector obrero, las autoridades que del trabajo cumplan con las funciones que por disposición legal tienen a su cargo, respecto de la participación de utilidades.

Para esto, considero necesario, efectuar una reforma al artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que toca a la Inspección del Trabajo; es de suma importancia garantizar que el personal que va a proporcionar los

¹² Este término podrá ampliarse por un término igual a petición de la Autoridad Hacendaria, cuando así lo amerite el caso en particular.

servicios antes citados, cuente con la preparación necesaria, sobre todo, al existir disposición expresa que obliga a esta dependencia a proporcionarlos en la materia que nos ocupa.

Lo anterior, ante la inconveniencia de permitir a la clase trabajadora dar a conocer a terceras personas el contenido de la declaración y sus anexos, por la naturaleza fiscal de ésta.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

La participación de utilidades es el derecho de los trabajadores de una empresa a recibir un porcentaje de las ganancias que ésta obtiene anualmente como resultado del proceso económico de producción o distribución de bienes o servicios.

SEGUNDA:

Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las personas físicas o jurídicas que tengan trabajadores a su servicio; las empresas e instituciones exceptuadas de dicha obligación las establece el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo en forma limitativa.

TERCERA:

Para proceder al reparto de utilidades, el patrón ya sea persona moral o física debe presentar ante las autoridades fiscales su declaración del impuesto sobre la renta, informando a éstas, el monto y el concepto de sus ingresos, entregando a los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales, una copia de la misma, con el objeto de permitirles conocer la cantidad sobre la cual recibirán el porcentaje que la ley determina.

CUARTA:

Dado el carácter confidencial de los datos que la empresa consigna en la declaración del Impuesto Sobre la Renta, los trabajadores no podrán darlos a conocer a terceras personas; esta prohibición pareciere arbitraria, sin embargo, no es así, pues el sector obrero, puede acudir a las autoridades laborales o fiscales a fin de obtener asesoramiento sobre el reparto de utilidades.

QUINTA:

Corresponde a la Inspección del Trabajo, vigilar el cumplimiento de las normas laborales y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de dar cumplimiento a las mismas, entre ellas, la referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

SEXTA:

En la práctica, los servicios de asesoría sobre reparto de utilidades que presta la Inspección del Trabajo, resultan inoperantes, lo que puede atribuirse a la falta de personal calificado para otorgarlos.

SEPTIMA:

Son mínimos los requisitos que la ley exige para ocupar el cargo de inspector del trabajo, lo cual limita su intervención. Considero necesario, reformar el artículo 546 de la Ley de la materia y exigir un mayor grado de

preparación del personal que aspira a ocupar dicho cargo, garantizando que éstos, cuenten con las herramientas necesarias para cumplir con las obligaciones que la Ley les impone.

OCTAVA:

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es otra institución que puede proporcionar asesoría y representación a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos en materia de participación de utilidades; en la práctica su actuación es adecuada, sin embargo, se observa que son pocos los asuntos que se atienden en esta materia.

NOVENA:

El derecho de los trabajadores a revisar la copia de la declaración del Impuesto Sobre la Renta que presenta el patrón/contribuyente adquiere gran importancia, puesto que al conocer la cantidad declarada por aquel y sabedores de que se les debe hacer entrega del 10% sobre la misma, según lo establecido en la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o la mayoría de trabajadores, podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dentro de los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que el patrón les haya entregado la copia de la declaración, las observaciones que juzguen convenientes.

DECIMA:

La no entrega por parte del patrón de la copia de la declaración del Impuesto Sobre la Renta al representante de los trabajadores, origina que el término para formular objeciones a la declaración de impuestos, no transcurra; cabe precisar que la principal consecuencia de esa omisión radica en que la clase trabajadora podrá mediante el uso de su derecho a huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones que regulan la participación de utilidades.

DECIMA PRIMERA:

El escrito de objeción que los trabajadores formulan en contra de la declaración del Impuesto Sobre la Renta del patrón, no requiere ninguna formalidad, sólo basta que éstos manifiesten sus dudas respecto del contenido de la declaración, para que la Autoridad hacendaria inicie una revisión de carácter fiscal respecto de los documentos que sirvieron de base al contribuyente para formular su declaración anual.

DÉCIMA SEGUNDA:

Considero que si la Ley de la materia no exige formalidad alguna para formular el escrito de objeciones, es innecesario otorgar a los trabajadores 60 días hábiles en los cuales pueden ejercitar este derecho; la reducción de dicho

término permitiría dar mayor agilidad al procedimiento y resolución de las mismas, por lo que se propone que aquel se reduzca a 15 días naturales.

DÉCIMA TERCERA:

En la práctica, las objeciones que los asalariados formulan en contra de la declaración de impuestos del patrón, no se atienden con prontitud y diligencia por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; se observa que en la mayoría de los casos, la revisión correspondiente se lleva a cabo en un término de un año, lo cual, ocasiona que el procedimiento sea muy largo y motivo de desaliento para la clase trabajadora en el ejercicio de este derecho.

DÉCIMA CUARTA:

La resolución definitiva que dicte la Autoridad fiscal, con motivo de las observaciones hechas valer por los trabajadores en contra de la declaración del Impuesto Sobre la Renta presentada por el empresario, no podrá ser recurrida por éstos; solamente el patrón, en su carácter de contribuyente, podrá hacer uso de los medios de impugnación necesarios para buscar que se deje sin efectos dicha resolución.

DÉCIMA QUINTA:

Considero útil que, el plazo con arreglo al cual los patronos deberán proceder a dar cumplimiento a la resolución que emita la Autoridad hacendaria

con motivo de la objeción de los trabajadores a la declaración del Impuesto sobre la Renta, sea de 45 días hábiles; esto, a fin de homologar dicho término con aquellos con los que cuenta el patrón en su carácter de contribuyente para ejercitar el recurso de revocación o en su caso, el juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

1. ALONSO, Julio César, “La participación de los trabajadores en las ganancias en las empresas; naturaleza, fundamentos, ventajas y desventajas de la participación. Antecedentes históricos nacionales y extranjeros. Proyectos argentinos sobre participación de los trabajadores en los beneficios”, Omeba, Argentina, 1963.
2. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso, Participación de Utilidades, doctrina, historia, legislación, jurisprudencia y práctica, tercera edición, Porrúa, México, 1998.
3. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto, Principios básicos de Derecho del Trabajo, Pac, México, 1994.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derechos del Trabajador Asalariado, Instituto Politécnico Nacional, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford University Press, México, 2000.
6. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1994.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1997.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del milenio, Trillas, México, 2000.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar, CAVAZOS CHENA, Baltasar, CAVAZOS CHENA, Guillermo, CAVAZOS CHENA, Juan Carlos, CAVAZOS CHENA, Humberto, Hacia un nuevo Derecho Laboral. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano TLC, Trillas, México, 1997.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Orientaciones teórico-prácticas, tercera edición, Trillas, México, 1990.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1994.
12. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Jurisprudencia Laboral Comentada, Esfinge, México, 1999.
13. CUEVA, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Octava edición, Porrúa, México, 2001.
14. DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Décima Primera edición, Porrúa, México, 2001.

15. DÁVALOS, José, Tópicos laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos específicos, Seguridad Social, Perspectivas, Porrúa, México, 2000.
16. DÁVALOS, José, Un Nuevo artículo 123 sin apartados, Porrúa, México, 1998.
17. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo segundo, Décima Sexta edición, Porrúa, México, 2002.
18. FRAGERO, Manuel, La Participación en los Beneficios ¿Es solución?, Reus, España, 1950.
19. GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Oxford University Press, México, 1999.
20. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 1998.
21. HERNÁNDEZ, Octavio A. (coord.), Confederación Patronal de la República Mexicana, Departamento para el estudio de la participación de utilidades y salarios mínimos, Tomo IX, COPARMEX, México, 1963 y 1994.
22. ITURRIAGA BRAVO, Luis, Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios, Isef, México, 2002.
23. J. KAYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas, Themis, México, 1995.
24. LANDERRECHE OBREGÓN, Juan, Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas, jus, México, 1956.
25. LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1997.
26. LONDOÑO, Carlos Mario, La Participación de los Trabajadores, Rialp, España, 1962.
27. MOLINA PASQUEL, Roberto, La Participación Obrera en las Utilidades de las Empresas, Jus, México, s.a.
28. OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
29. PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oxford University Press, México, 1999.
30. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, novena edición, Pac, México, 2002.
31. RAMOS, Eusebio, TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cuarta edición, Sista, México, 1993.
32. ROJAS Y NOVOA, Alejandro, Marco legal y Régimen Fiscal de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU, octava edición, Isef, México, 2001.

33. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1998.
34. SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992.

LEGISLACIÓN:

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, quinta edición, Isef, México, 2005.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, quinta edición, Isef, México, 2005.
3. CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, quinta edición, Isef, México, 2005.
4. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, quinta edición, Isef, México, 2005.
5. REGLAMENTO DE LOS ARTICULOS 121 Y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, quinta edición, Isef, México, 2005.
6. REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2005.

OTRAS FUENTES:

1. CD "JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS" IUS 2005.
2. BOUZAS ORTIZ, Alfonso, Revista Jurídica "Modernización de las Relaciones de Trabajo y Normatividad Laboral", Año 1 no. 1, México, enero 1991.
3. CECILIO TORRES, Damián, Revista Nuevo Consultorio Fiscal, "PTU Deducible en el ajuste", año 14 no. 259, México, junio 2000.
4. FERNÁNDEZ SAGARDI, Augusto, Revista lex Difusión y Análisis "Justicia en el Reparto de Utilidades", 3ª.época, año V, no.46, México, 1999.
5. KUPFER SIERRA, Alfredo, Revista Emprendedores "Bufete jurídico, El Derecho del Trabajador a una participación de las Utilidades del Patrón", no.68, México 2001.
6. NATIVIDAD SÁNCHEZ, Tomás H., Revista el Foro "Las modificaciones y cambios que requiere la Ley Federal del Trabajo en aspectos individuales", 8va. Época T.VII no.2, México 1995.
7. SÁNCHEZ MIRANDA, Arnulfo, FLORES ALTAMIRANO, Alfredo, coaut., Revista Nuevo Consultorio Fiscal "Participación de los Trabajadores en las Utilidades", año 12, no.210, México, mayo 1998.
8. SÁNCHEZ MIRANDA, Arnulfo, Revista Nuevo Consultorio Fiscal "Participación de los Trabajadores en las Utilidades", año 4, no.257, México, mayo 2000.