



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

**FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE: 8793-09**

**“EL NO REPARTO DE UTILIDADES A DIRECTORES,
ADMINISTRADORES Y GERENTES GENERALES,
COMO VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD
DEL HOMBRE ANTE LA LEY”**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JESÚS GARCÍA LÓPEZ

ASESOR: LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

CELAYA, GTO.

NOVIEMBRE, 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradezco principalmente a **DIOS** por haberme dado la oportunidad de disfrutar el milagro de la "**VIDA**".

A mis padres:
J. JESÚS GARCÍA MARTINEZ y CELIA LÓPEZ ROSAS
por estar conmigo en todo momento, sin ustedes nada de esto sería posible, viviré eternamente agradecido con ustedes.

A mi esposa e hijos:
PILAR; VALERIA Y ALEJANDRO
por estar conmigo en las buenas y en las malas y ser el motor de mi vida.

A mis Suegros:
MARIO Y MARIA INES por brindarme su cariño y apoyo incondicional en todo momento.

A mi tío:
ANTONIO LÓPEZ ROSAS por apoyarme siempre en todas y cada una de mis locuras.

A mi tía:
ALICIA LOPEZ ROSAS Y FAMILIA
por ser para mi como mi segunda madre que siempre ha estado conmigo y nunca me ha dejado solo gracias por tu cariño y comprensión.

A mis tíos:
LUCHA, ROGELIO y JUAN JOSE LOPEZ ROSAS por ser un gran soporte en mi vida a los que les agradezco su paciencia y su apoyo que han demostrado a lo largo de los años.

A mi hermanito:

CRISTIAN ya que espero ser un ejemplo para ti y que se que algunas veces me he equivocado en las decisiones que tomo las he afrontado, toma todo lo bueno de mi y lo demás deséchalo y que mi esfuerzo y trabajo sirva como ejemplo para que vean que si se puede.

A mis padrinos:

JUAN MANUEL Y MARIA ELENA por ser una familia ejemplar y que ha salido adelante ante las adversidades que se les han presentado.

A mis compañeros:

les agradezco sus muestras de aprecio y de cariño.

A los Licenciados:
NEGRETE, LARA, ACEVEDO, MUÑOZ LEDO, ENTRE OTROS, que estuvieron al pendiente de mi formación académica, donde tuve el privilegio de recibir excelente educación jurídica y magnificas cátedras, gracias.

A la familia:

GARCÍA MARTINEZ

por que aunque estén lejos se que siempre estarán ahí para apoyarme y que están orgullosos de mi.

A mis amigos:

NESTOR, CUCO, CHECO, LALO es por eso que les doy las gracias a todos y cada uno de ustedes que compartieron conmigo sus sueños, tristezas, triunfos y desilusiones, gracias por todo.

A mi asesor de tesis:

Lic. Raúl Rodríguez García

por que este trabajo no se hubiera realizado sin su ayuda.

Y PARA TERMINAR LES AGRADEZCO INFINITAMENTE A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE HAN ESTADO A MI LADO Y QUE HE CONOCIDO A LO LARGO DE MI VIDA, A MI ME GUSTARIA MENCIONARLAS A TODAS PERO NUNCA TERMINARIA GRACIAS POR SU APOYO, POR SUS CONSEJOS, COMENTARIOS, Y REGAÑOS. A TODOS USTEDES LES DESEO LO MEJOR Y QUE DIOS LOS BENDIGA. GRACIAS.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1. Leyes de Indias.....	2
1.2. Derecho Pre colonial.	6
1.3. Manifiesto de la Nación.	7
1.4. Constitución de 1857.....	8
1.5. Constitución de 1917.....	9
1.6. Antecedentes Contemporáneos..	10
1.6.1. Reforma del 27 de Septiembre de 1974.....	10
1.6.2. Reforma del 29 de Diciembre de 1982.	11
1.6.3. Reforma del 22 de Diciembre de 1986.....	12
1.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	13
1.8. La Declaración de los Derechos Sociales	13
1.9. La Legislación Laboral Estatal.....	14
1.10. Ley del Trabajo de Veracruz.....	15
1.11. La Federación de la Legislación del Trabajo.....	19
1.12. Primer Proyecto de Código Federal del Trabajo.	20
1.13. Segundo Proyecto de Código Federal del Trabajo.....	21
1.14. Promulgación de la Ley Federal del Trabajo.....	22

CAPÍTULO II CONSIDERACIONES GENERALES.

2.1. Consideraciones Generales del Derecho del Trabajo.....	26
2.1.1. Establecimiento de los Principios Constitucionales en México.....	27
2.1.2. La Relación Laboral.....	29
2.1.3. Sujetos de la Relación Laboral.....	33

2.2. Los Elementos de la Relación Laboral..	34
2.3. Extinción en materia Laboral	37

CAPÍTULO III ORÍGENES DE LA PTU.

3.1. Introducción.	42
3.2. Virreinato.	42
3.3. Ignacio Ramírez.	44
3.4. Primera Leyes Mexicanas Anteriores a 1917.	45
3.5. Legislación Constitucional en Materia Laboral.	47
3.6. Primera Reglamentación del Reparto de Utilidades.	47
3.7. Congreso Constituyente de 1916-1917.	48
3.8. Artículo 123 Constitucional.	49
3.9. Legislaciones Estatales.	51
3.9.1. Guanajuato.	52
3.9.2. Veracruz.	53
3.10. Proyecto Portes Gil.	54
3.11. Materia del Trabajo: Competencia Federal.	55
3.12. Congreso Mexicano del Trabajo y Previsión Social.	56
3.13. Reformas de 1961.	58
3.14. Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.	58
3.15. Últimas Reformas	59

CAPÍTULO IV MARCO JURÍDICO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

4.1. Introducción.	63
4.2. Aspectos Constitucionales.	65
4.3. Naturaleza Jurídica.	69

4.3.1. Empresas Obligadas al Reparto.....	70
4.3.2. Trabajadores con Derecho al Reparto.....	72
4.3.3. Empresas Exceptuadas del Reparto.. ..	73
4.3.4. Derecho de los Trabajadores a Participar en las Utilidades.. ..	77
4.3.5. Momento del Reparto.	79
4.3.6. Forma del Reparto.....	80
4.3.7. Normas para Determinar la Participación de cada Trabajador.....	82
4.3.8. No Compensación.. ..	84
4.3.9. No Intervención en la Administración.. ..	84
4.3.10. Responsabilidades y Sanciones.....	85
4.4. Determinación de la PTU.....	87
4.4.1. Determinación del Monto de la PTU.....	87
4.4.2. Renta Gravable.....	88
4.5. Tasa Aplicable a la PTU.	88
4.5.1. Porcentaje.....	88
4.5.2. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	90
4.5.2.1. Integración.....	91
4.5.2.2. Funciones.. ..	92
4.5.2.3. Obligaciones de la Comisión.. ..	93
4.5.2.4. Información que se debe proporcionar a la Comisión.....	94
4.5.2.5. Inconformidad de los trabajadores con el Proyecto Individual.....	94

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN.

En la actualidad el desarrollo de nuevas formas de estructuración y administración empresarial han generado constantes dudas sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, de ahí la gran responsabilidad de los legisladores para regular, desarrollar y defender el derecho de los trabajadores, en igualdad de circunstancias para todos los integrantes de una sociedad.

En el primer capítulo estudiaremos los antecedentes históricos que considere fundamentales para ubicar al lector en el tema y entender la naturaleza de la seguridad social emitida en nuestro país y su trascendencia en nuestro sistema jurídico, evolución histórica y su ubicación en nuestros ordenamientos jurídicos.

En el capítulo segundo estudiamos los elementos esenciales de la relación laboral, su naturaleza y su importancia dentro del derecho.

En el capítulo tercero nos adentramos al estudio de los orígenes de la participación de los trabajadores en las utilidades, su evolución en nuestro país, reformas y su contenido.

Y finalmente en el capítulo cuarto analizamos el marco jurídico de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como las normas para determinar dicha participación.

El objetivo del presente trabajo es demostrar que todo trabajador tiene derecho a participar en la participación de las utilidades de las empresas, señalando como fundamento el de asociar al trabajador a la propiedad de la empresa, por considerar que es parte importante de la misma y que ha contribuido al logro de esas utilidades.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1. Leyes de Indias. 1.2. Derecho Precolonial. 1.3 Manifiesto de la Nación. 1.4. Constitución de 1857. 1.5 Constitución de 1917. 1.6. Antecedentes Contemporáneos. 1.6.1. Reforma del 27 de Septiembre de 1974. 1.6.2. Reforma del 29 de Diciembre de 1982. 1.6.3. Reforma del 22 de Diciembre de 1986. 1.7. Ley Federal del Trabajo de 1931 1.8. La Declaración de los Derechos Sociales 1.9. La Legislación Laboral Estatal 1.10. Ley del trabajo de Veracruz 1.11. La Federación de la Legislación del Trabajo. 1.12. Primer Proyecto de Código Federal del Trabajo. 1.13. Segundo Proyecto de Código Federal del Trabajo. 1.14. Promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

1.1. LAS LEYES DE INDIAS.

En las Leyes de Indias, España creó el movimiento Legislativo más humano de los tiempos modernos, esas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, imperios antiguos de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia, se entablo una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; así pues estas leyes son el resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso, en las cuales se reconocía a los Indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores, así pues los indios no dejaban de ser una raza rendida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Ésta ley determinaba el inicio de la seguridad social, la cual reflejaba una clara protección para con los Indios, por ello es tan importante conocer esta legislación social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema

jurídico laboral que intente ser avanzado como lo sostenía el Lic. Genaro V. Vázquez.¹

A manera de resumen de lo más importante de la Legislación de Indias, subraya las siguientes disposiciones fundamentales:

a).- Contemplaba la reducción de las horas de trabajo.

b).- La jornada de ocho horas expresamente determinadas y repartidas convenientemente.

c).- Los descansos semanales originalmente fueron establecidos por motivos religiosos. Carlos V dictó una Ley la cual ordenaba que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. Felipe II ordeno que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se pagaran los jornales.

d).- Se contemplaba el pago del séptimo día específicamente en dinero y no en especie como la cocoa, ropa, etc.

e).- Encontramos el antecedente de la protección al salario de los trabajadores y en especial, al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, con obligación de hacerlo frente a una persona que lo calificara para así evitar engaños y fraudes.

f).- Otra disposición que encontramos y que se sigue llevando a cabo era la tendencia de fijar el salario de acuerdo a las actividades que realizaban los indios, por ejemplo: el Virrey Enríquez (1576) ordenaba se pagaran 30 cacaos al día a los indios Maceguales, el Conde de Monterrey (1599) ordenaba se pagara un real de plata, salario por día y un real de plata por cada 6 leguas de ida y vuelta a sus casas de los indios ocupados en los

¹ VAZQUEZ V. GENARO. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. 9e. Ed. México. 1940. P.1

ingenios , la orden del mismo conde en 1603 que establece un salario mínimo para los indios en labores y minas , fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido (pozole).

g).- Se contemplaba la protección de la mujer en cinta. (Leyes de Burgos 1512).

h).- Se establece la edad mínima de 14 años para trabajar.

i).- La protección contra las labores insalubres y peligrosas, se prohíbe a los menores de 18 años que acarreen más de dos arrobas, tomando en cuenta la calidad del camino, así como otras circunstancias.

j).- Se encuentra uno de los principios procesales mas importantes “De verdad sabida”, que operaba a favor de los indios por disposición de Fernando V (1514). Otro principio que contenía era el de las casas higiénicas: todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, cómodas y suficientes para libertarse de la intemperie, camas altas y mantas, así como ropas necesarias.

K).- Por último, la atención medica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, que aparecen consagrados en “Bandos sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios de las haciendas (1785) ”, esta disposición rezaba: “los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y si también por ellas o por la edad se inhabilitaren, y cuando los remitan a correos a largas distancias les pagaran lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntaran como si hubiesen trabajado”.

Estas disposiciones no funcionaron en la realidad, un panorama de la situación “ de hecho ”, con respecto al trabajo en las encomiendas, en las

minas y en el campo de la Nueva España, nos lo da, en términos negativos, Arturo González Cosío.²

Algunas de las causas que impidieron el cumplimiento de las leyes de indias según Genaro V. Vázquez son:

- La falta de sanción suficiente en la ley misma.
- La falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación.
- La confabulación de autoridades y encomenderos y los capitalistas de todos los géneros para la violación a la ley.
- La ignorancia misma de la Ley.
- Por defecto de la ley misma.
- La contradicción de unas leyes con otras.
- Etc.

El Barón Humboldt, al describir los obrajes en la Nueva España, nos da una imagen tan patética de su funcionamiento: “Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fabricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece una oscura cárcel: las puertas que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir de casa, los que son casados solo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura”.

A pesar de la cruel realidad que nos presenta el Barón Humboldt con la bondad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a esta el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que

² GONZÁLEZ COSIO ARTURO. Ensayo sobre la Reglamentación del Trabajo en Nueva España, revista de la facultad de Derecho de México. Tomo XXI. ENERO-JUNIO 1971, Núm. 81-82, PP. 135-157.

ahora en el siglo XX nos parece excelente, por lo que llegar a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo inconmensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida, en todo el siglo XIX y aun en el actual.

El maestro de la Cueva, toma las leyes de indias con un criterio de profundo nacionalismo que juega mas a las leyes de indias en lo que significaban para el indio en lugar de un análisis jurídico, y que está de acuerdo la legislación indiana, a pesar de las innovaciones en materia de sueldos, jornadas de trabajo, en situaciones de riesgos de trabajo, etc., no había una igualdad como la que hay en nuestra ley y que además es criticada por su proteccionismo al trabajador, recordando que en la legislación indiana debemos recordar que los indios eran tratados como seres inferiores y sin derechos iguales a los patrones que en su mayoría eran españoles.

1.2. DERECHO PRE COLONIAL.

“No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época pre colonial”, nos dice Lucio Mendieta y Núñez, en realidad la poca información que se tiene de esta época deriva de suposiciones y no de datos ciertos.

Datos que han sido tomados de obras como: “Historia general de las cosas de la Nueva España”, en donde se hace referencia de manera muy escueta sobre artes y oficios a los que se dedicaban los antiguos mexicanos, por ejemplo: oficial de pluma, platero, herrero, etc.

Herbert Spencer afirma “que los artesanos mexicanos formaban gremios”. Hernán Cortéz, también hace una breve referencia en su segunda carta de relación, la cual fue dirigida a Carlos V, de lo que se encuentra en Tenochtitlán hay en todos los mercados y lugares públicos de esta ciudad,

muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios esperando quien los alquile por sus jornales.

En realidad, sostiene Mendieta y Núñez: nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente, establecerse esas relaciones de trabajo con artesanos y obreros libres.³

1.3. LOS SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN.

Estamos consientes que el comienzo de los derechos sociales en nuestro país fueron dados a conocer en los Sentimientos de la Nación tales ordenanzas fueron expresados de acuerdo a la época y contenían errores, pero reflejaban a un pueblo que había sido sometido siempre a la opresión de ricos nacionales y extranjeros.

“Los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por José María Morelos y Pavón en el Congreso de Anahuac, en Chilpancingo en el año 1813, expresa: *“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las leyes que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia, así como la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, lar rapiña y el hurto”*.”⁴

A pesar del profundo pensamiento social de Morelos, el siglo XIX México no conoció el verdadero Derecho del Trabajo, porque en su primera mitad, siguió aplicándose el viejo Derecho Español; las Leyes de Indias, las siete partidas, etc. Los historiadores han hecho notar que la condición

³MENDIETA Y NUÑEZ. El Derecho Precolonial.6e. Ed. Harla. México. 1937. P. 51

⁴DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. 15 ava. e. Ed. Porrúa. México. 1996. pp. 40 y 41.

de los trabajadores no solo no mejoró, sino que sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la entonces actual sociedad.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, ya que lo entonces más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos.

1.4. LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

El 5 de febrero de 1857 se promulgó la Constitución que dio un paso agigantado en lo referente a Derechos Laborales.

El entonces presidente Ignacio Comonfort (Liberal) impidió consagrar Derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de servicios, con suma tibieza establece garantías antes contenidas en proyectos y disposiciones anteriores.

El artículo 5º, modificado en 1873 y 1898, prevé que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto “el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”. El código Civil de 1870, superó al Francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras: “se atenta contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales”.

Se reglamentó el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así, como el aprendizaje a falta de reglamentación de salarios, el Código Civil estableció que estaría a

la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad, y aptitud para trabajar; el contenido del Código Civil de 1870 representa un antecedente para nuestra Legislación Laboral. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la Relación de Trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades y considerar la trascendencia social de la Prestación de Servicios.⁵

Cabe mencionar que los comentarios de los maestros de Buen, Lozano y Cabanellas la llegada a la Constitución Mexicana de 1857, lo llamaron “Derecho Positivo Laboral” y esto se introduce en la ley formando principios que hasta nuestros días encontramos.

1.5. LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

“Establecer un Salario Mínimo, a una jornada laboral”, es así como se reconoce el contenido de esta Constitución, un cambio al Derecho Laboral y el inicio formal de la Legislación del Trabajo en México.

En la asamblea Constituyente es donde nacen artículos con la importancia del 123, los legisladores entusiasmados por la lectura de obras sociales provenientes de Europa y conocedores, alguno de ellos por experiencia, de algunas situaciones abusivas, que habían observado, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la Protección de los Trabajadores. Cabe recordar que nuestra *Constitución de 1917 fue precursora*, dentro de las demás Constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporo cuestiones del Derecho del Trabajo, dentro de su texto, y la cual se expidió dos años después que la nuestra.

Ésta Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa, de esta intención se ha partido para concluir de manera errónea que el Derecho del

⁵ BRISENO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1985. p. 81

trabajo, al ser titular del trabajador, debe de negar toda protección al empresario, tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que existen innumerables disposiciones protectoras del trabajador contra los abusos del patrón, también existen en la misma Constitución y posteriormente en la ley Federal del Trabajo muchas disposiciones que protegen al patrón, lo cual hace innegable el funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales, legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a estos corresponde dar.

1.6 ANTECEDENTES CONTEMPORÁNEOS.

Los antecedentes respecto al salario en las que empezaron a sufrir trascendentales modificaciones por lo que señalaremos a partir de la reforma de 1962 que al respecto nos dice: en el año de 1962 siendo presidente el C. Lic. Adolfo López Mateos, se produjeron las más importantes reformas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Reglamentaria estas modificaciones fueron más aparatosas que eficaces. Una de las reformas más eficaces afectó al salario mínimo, por una parte se crearon los salarios mínimos profesionales; por otra parte se modificó el sistema político de determinación de los salarios sustituyéndolos por una formula mejor: en vez de tener en cuenta los municipios, se produjo el concepto de zona económica y finalmente se hizo mención especial de un salario mínimo para los trabajadores del campo.

1.6.1 LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974, determino una revisión de la ley a propósito de los salarios mínimos, a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal naturaleza que no pudieran ser atenuados o remediados, por la revisión más frecuente de los salarios mínimos, con esa intención el entonces presidente de la República Mexicana

Lic. Luis Echeverría propuso y fue aprobada por el Congreso de la Unión la reforma y adición a la ley, en el sentido de que la dirección técnica de la comisión nacional, habrá de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, atender consultas del presidente de la comisión a propósito de dichas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos en forma anual.

1.6.2 LA REFORMA DEL 29 DE DICIEMBRE DE 1982.

Como hemos señalado con anterioridad, la crisis económica llevo a una Reforma de la Ley en materia de salarios mínimos conducente a permitir su modificación durante el año de su vigencia. En ése sentido se reformaron los Artículos 570, 571 al que se le adicionó un segundo párrafo y 573 de la Ley Federal del Trabajo.

Tiene una importancia excepcional lo señalado en el nuevo párrafo del Artículo 570 a cuyo tenor: *“La comisión de los salarios mínimos y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen”*.

El Artículo 571 incorporó una nueva fracción II que obliga a la dirección técnica de la comisión nacional a hacer llegar a las comisiones regionales, en curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a que se refiere la fracción IV del Artículo 652 de la ley.

En el Artículo 573 se incluyeron dos apartados que determinan, cada uno de ellos, los procedimientos para modificarlos en forma anual (apartado I) o de manera excepcional (apartado II), en ese último caso, a petición expresa de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la vigencia del nuevo salario no podrá exceder del siguiente 31 de Diciembre.

1.6.3 LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986.

Como resultado de una iniciativa presidencial que evidentemente tuvo su origen en las inquietudes de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la comisión permanente aprobó la reforma de la fracción VI del inciso a) del Artículo 123 de la Constitución General de la República, para quedar como sigue:

Fracción VI “los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales”.

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

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno (tripartita), la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones”.

Cabe hacer mención que éstas últimas reformas fueron menos importantes que las realizadas en el año de 1962, en donde se afectó al salario mínimo y se crearon los salarios profesionales; posteriormente en la Reforma de Septiembre de 1974, en donde nuestra moneda perdió poder adquisitivo y por lo tanto afectó al salario mínimo que imperaba en esa época, por lo que se facultó a la comisión nacional para que informara sobre las modificaciones ocurridas tanto en los precios de los productos

como en sus repercusiones, sobre el costo de la vida para poder fijar los salarios mínimos.⁶

1.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, lo fue que en el año de 1929, se sintió la necesidad de uniformar la Legislación del Trabajo para toda la República, ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que crearan, aún sin apoyo Constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional a los Artículos. 73 Fracción X y al Artículo 123, en su párrafo instructivo: “desde ésta fecha corresponde al Congreso Federal, expedir la Ley del Trabajo, con lo cuál quedó derogada la Legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades federales y las locales”.

1.8. LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Es necesario mencionar de manera breve, el establecimiento de cosas imperantes en nuestro país que originó el estallido especial conocido como Revolución Mexicana de 1910.

Año en que las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles; largas y agotadoras jornadas de trabajo de catorce o más horas, esto a cambio de un miserable salario, siendo ésta la razón para que las mujeres y los menores de edad pasaran a formar parte de la fuerza de trabajo, esto desde luego en peores situaciones que el hombre adulto y en franca lucha contra este por los puestos a desempeñar, ya que como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear mano de obra más barata y menos exigente, carencia absoluta de

⁶ DE LA CUEVA MARIO Op. Cit. P. 40

prestaciones por ciertos riesgos y enfermedades propias del trabajo, sobre todo por vejez y muerte, ausencias de medidas de higiene y de seguridad en los centros de trabajo; no se tenía derecho al descanso semanal debidamente remunerado, el salario de por sí miserable, no se pagaba siempre en efectivo, sino que casi siempre existían las tiendas de raya, en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga a precios muy altos.

Ante tal situación, el Constituyente de Querétaro produjo lo que se conoce como: “**La Primera Declaración de Derechos Sociales**”, que quedó plasmado en el Artículo 123 de la Constitución de 1917.⁷

1.9. LA LEGISLACIÓN LABORAL ESTATAL.

En la jornada del Congreso Constituyente de 26 del Diciembre de 1916, el Diputado Héctor Victoria, hizo patente su inconformidad con la Tesis sustentada en el Proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, en el sentido de que fuera el Congreso de la Unión el único facultado para dictar Leyes en materia de trabajo, según sugería la Fracción X del Artículo 73, apoyando su tesis en dos razones principales:

- Por un lado él estimaba que se estaba violando la Soberanía de los Estados y,
- En segundo término, que las circunstancias económicas de cada Estado eran diferentes.

Como consecuencia de ello, en el texto original del Artículo 123 de la Constitución de 1917, facultó a las Legislaturas de los Estados para expedir Leyes en Materia de Trabajo.⁸

⁷ PATIÑO CAMARENA JAVIER. Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos. México. 1985.

⁸ DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Tomo I. p. 331 y 332.

El Lic. Mario de la Cueva, opina que ésta medida fue benéfica, en razón de que: “En aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República y resultaba mas sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las Leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país”.⁹

Con la creación del Artículo 123 en nuestra Constitución, los conflictos de trabajo que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte estaban incompletas pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición Constitucional.

Es así como el Poder Legislativo de los Estados expidieron en el lapso de 1917 a 1929 es decir durante 13 años, aproximadamente 90 Codificaciones en Materia del Trabajo, según estudios realizados, algunas reglamentaban los Tribunales del Trabajo, otras establecían los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, y otras más, Codificaban las Disposiciones sobre Indemnizaciones por Accidentes en el Trabajo.

El Lic. Mario de la Cueva, menciona que las más importantes, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo, son: La Ley de Trabajo del Estado de Veracruz y Yucatán, las que a continuación se mencionarán.¹⁰

1.10. LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

“La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz fue expedida el día 14 de Enero de 1918, que no solamente, es la primera de la República Mexicana”, sino que, salvo disposiciones de algunas naciones del sur, es también la primera

⁹ DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. P. 129

¹⁰ CANTOR MOLLIER MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. PAC. P. 46.

de nuestro continente. Según el Lic. Mario de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir a los Trabajadores al Servicio del Estado. Fue modelo para las demás Entidades Federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En su exposición de motivos la Legislación Laboral de Veracruz son señaladas sus finalidades de la siguiente manera:

Urgía remediar las grandes injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí, que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: *el de ser Justas*.

En pocos renglones se hizo notar el sentido propio Nacional, para decirlo así, de la Ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de Nuestro Derecho del Trabajo, que nació de los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es o ha querido ser, una imitación extralógica de Normas de otros Pueblos, por muy bondadosas que las consideren ellos.

Ha sido un criterio constante el hacer una Ley, antes que todo Mexicana, Veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras Leyes Fundamentales, que fielmente a las necesidades de nuestro campo, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de todo nuestro sistema de vida individual y social, no se quiso llenar la Ley con traducciones o copias de Leyes Extranjeras; no se quiso poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con lo que formularon Legisladores de otros Países; se quiso fundamentalmente, garantizar la aplicación de la Ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestro estado actual.¹¹

¹¹ DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. P. 55

Disposiciones de mayor trascendencia de la Legislación Laboral de Veracruz.:

Son las relativas a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, posteriormente modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo, que se pagará anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921, se estableció que la utilidad se determinaría por comisiones, definiéndose a la utilidad como una ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la del Capital invertido, además, se señaló que el tanto por ciento nunca sería inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores, en proporción a los salarios que hubieren percibido. En éste caso podremos observar que existe relación con Nuestra Ley Laboral Vigente.

En materia Sindical se consagra una especie de Sindicato Gremial, con algo de lo actual, sindicato de oficios varios, al establecerse en el Artículo 142, que Sindicato es: La agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

El Contrato de Trabajo lo califica como: “Aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un servicio personal, bajo su dirección y mediante una retribución pecuniaria”. Constituye, sin duda alguna, el antecedente de la que contiene el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1921.

La Ley de Veracruz, regulaba la Huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo ó a modificarlo, en su caso. En esta materia se establecía el arbitraje obligatorio.

Respecto al número de extranjeros, se previnó que debían ser contratados, por lo menos, un ochenta por ciento de trabajadores mexicanos.

Por último, con relación a los problemas Contenciosos, y siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento se dividía en dos etapas: la investigación, período en el cuál se ofrecían pruebas y la conciliación y el arbitraje. La primera se llevaba a cabo ante las Juntas Municipales y la Conciliación y Arbitraje, ante la central.¹²

En las Leyes de Yucatán, el Lic. Mario de la Cueva comenta: “Que la Ley expedida durante la gobernatura de Felipe Carrillo Puerto, del 2 de Octubre de 1918, en vez de seguir el modelo de la Ley de Alvarado, imitaba la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales. En todas las disposiciones antes mencionadas, aparece una tendencia sindicalista.¹³

Durante la vigencia de estas Leyes aparecieron conflictos que abarcaban a dos o más estados; por ejemplo, los de los trabajadores ferrocarrileros, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios estados.

Por el respeto a la Soberanía de cada Entidad no era posible a uno resolver los conflictos de otros estados, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el Gobierno Federal.

Por otro lado, tuvo lugar una convención obrero - patronal que señaló la necesidad de una Legislación Federal en la materia y entonces se constituyeron comisiones de estudios al respecto.

¹² DE LA CUEVA, MARIO. OP. CIT.P. 133.

¹³ CANTON MOLLIER MIGUEL. Op. Cit. P. 46 Y 47.

Posteriormente, el Presidente Plutarco Elías Calles, estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer el tipo de conflictos, así como las Juntas Regionales de Conciliación. El Decreto es de fecha 22 de Septiembre de 1927, más de setenta años han justificado su existencia estos tribunales.

1.11. LA FEDERACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.

La idea del Derecho del Trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construya la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo tiempo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o Federal de la Legislación del Trabajo.

La Declaración de los Derechos Sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para beneficio del trabajo; el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó Sindicatos, Federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, huelgas y los contratos colectivos.

Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, en las fabricas y en los talleres, por lo que fue oportuna la asamblea de Querétaro; decía el rumor: la República es un enjambre de Leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de Derechos y beneficios.

Por otra parte, el Gobierno Federal sostenía con justificación, que el Artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación, el dominio de los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos

que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales.

Finalmente, algunos Conflictos Colectivos, y Huelgas se extendían a dos o más Entidades Federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de dificultades, el Poder Revisor de la Constitución modificó, en el año de 1929, el párrafo introductorio de la declaración y propuso una solución estrictamente original:

“La Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, el camino para la expedición de una Ley Federal pero su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma... Así se decidió el trabajo aplicable en toda la República Mexicana”.¹⁴

1.12. PRIMER PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

Fue presentado en Julio de 1929, se formuló un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue redactado por una comisión formada por los Juristas: Enrique del Humeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritua al cual se le conoce con el nombre de Proyecto portes Gil.

Así pues, ésta Ley tiene una importancia, en tanto que fue la primera Legislación totalmente especializada y propia de la materia que nos ocupa.

Éste proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del Estado, es decir, que concedía las mismas prestaciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del contrato por equipo, el contrato colectivo, definido en los mismos términos en que actualmente

¹⁴ PATIÑO CAMARENA JAVIER. Op. Cit. P.18

aparece en la Ley, así como el Contrato Ley, además del Contrato Individual. Asimismo, aparecieron Contratos Especiales como: El del campo, de ferrocarriles, el de domicilio y el de aprendizaje.

Podemos decir que si bien tenía una idea sindicalista, la realidad es que era poco democrática, ya que solamente permitía el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de ésta posibilidad a las minorías, por considerar que solamente eran la raíz de conflictos innecesarios.

Una de las cosas más grandes se encontraba en el capítulo de la “Huelga”, ya que consignaba el Principio de Arbitraje Obligatorio, con la posibilidad de que las partes no se sometieran al arbitraje, en cuyo caso, si eran los trabajadores los insumisos se daban por terminados los contratos de trabajo y si eran los patronos, sucedía lo mismo y se le condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes.

En cuanto a los riesgos profesionales, se les consignaba en forma semejante a las que actualmente existen, salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se elevaba a cuatro años de salarios.

1.13. SEGUNDO PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

Éste segundo proyecto ya no llevaría el nombre de “Código”, sino de “Ley”, fue formulado por la comisión redactora, la cual se integro por los Lic. Eduardo Suarez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo, las conclusiones de una convención Obrero – Patronal.

Discutido el proyecto fue aprobado en los primeros días del mes de Agosto de 1931 y devuelto al Ejecutivo para su promulgación, que se llevó a cabo el 18 del mismo mes de Agosto de 1931. La ley fue promulgada por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio; así, en el artículo XIV transitorio se declararon derogadas todas Las Leyes y Decretos expedidos

con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de Trabajo.¹⁵

1.14. PROMULGACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

“Con fecha 28 de Agosto de 1931, fue publicada en el diario oficial, la primera Ley Federal del Trabajo, que rigió en todo el Territorio Nacional”.

El método de codificación utilizada en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en once títulos la materia laboral de la siguiente manera:

- 1º. Disposiciones generales.
- 2º. Del contrato del trabajo.
- 3º. Del contrato de aprendizaje.
- 4º. De los sindicatos.
- 5º. De las coaliciones, huelgas y paros.
- 6º. De los riesgos profesionales.
- 7º. De las prescripciones.
- 8º. De las autoridades del trabajo y su Competencia.
- 9º. Del procedimiento ante las juntas.
- 10º. De las responsabilidades.
- 11º. De las sanciones.¹⁶

De lo anteriormente expuesto, podemos observar, que la Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboró 14 catorce años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, y podemos apreciar que tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al paternalismo, durante su vigencia sufrió varias

¹⁵ DE BUEN LOZANO NESTOR. Op.Cit. P. 339.

¹⁶ MUÑOZ RAMON.ROBERTO. Derecho del trabajo.T.I. 4ta e. Ed. Porrúa. México. p. 203 Y 204

reformas, pero su orientación siempre fue obrerista, aunque no podemos desconocer que como todas las Leyes en un Estado de orientación Capitalista, ésta sólo sirve para mantener el “ status socio-económico ”.

Independientemente de los valores de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: **El Sindicato, La Contratación Colectiva y El Derecho de Huelga**, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase trabajadora.

Ahora bien, como existe de hecho la posibilidad de que los Derechos y Prestaciones que la Ley concede sean aplicados, por las partes interesadas, en la misma exposición de motivos , se señala: “La reglamentación legal del trabajador garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora”, pues se trata de dar cumplimiento a un objetivo de beneficio social para grupos mayoritarios, sin afectar los intereses de los involucrados, en relación, hasta donde esto sea posible.

Durante su vigencia de 28 de agosto de 1931 a 30 de Abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente, las relaciones obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes:

“Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos , porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es, uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía Nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios

mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios ya que éstos hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en la producción ”.¹⁷

Así, pues nuestra Ley actual sólo no la aplica, sino que muchas veces como se demuestra día con día la mayoría de los patrones no cumplen con esta obligatoriedad y al mismo tiempo por otro lado la misma ley les concede ciertos privilegios como lo veremos más adelante en lo concerniente al Art. 486 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁷MUÑOZ RAMON ROBERTO. Op.Cit. P. 203Y 204.

CAPÍTULO II

CONSIDERACIONES GENERALES

2. CONSIDERACIONES GENERALES.

2.1. Consideraciones Generales del Derecho del Trabajo. 2.1.1. Establecimiento de los Principios Constitucionales en México. 2.1.2. La Relación Laboral. 2.1.3. Sujetos de la Relación Laboral. 2.2. Los Elementos de la Relación Laboral. 2.3. Extinción en materia laboral.

2.1. Consideraciones generales del derecho de trabajo.

Entre los derechos fundamentales del ser humano, se encuentra el derecho a la vida y a la libertad; libertad de actuar, de pensar, libertad de expresarse, de asociarse y en consecuencia la libertad de contratar o emplearse; por ello podemos afirmar que a través del trabajo se ejercen los derechos fundamentales del ser humano, el cual al vivir en sociedad necesita de normas que regulen las relaciones entre los individuos que integran tal sociedad, por lo tanto sociedad y trabajo tienen una estrecha relación pues no existe sociedad sin trabajo, de ahí la gran responsabilidad de los gobiernos para regular, fomentar, desarrollar y defender el derecho al trabajo, en igualdad de circunstancias para todos los integrantes de una sociedad, el derecho al trabajo lo ejercen tanto los trabajadores, patrones, empresarios y los mismos gobernantes, pues el artículo 123 de la Constitución General de la República en su apartado "A" regula las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas privadas y el apartado "B" del mismo ordenamiento legal regula las relaciones laborales burocráticas, es decir entre los empleados públicos y el estado.

La rama del derecho que se refiere al derecho del trabajo es el derecho laboral, mismo que en la división clásica que se realiza del derecho como: derecho público y derecho privado, lo encontramos en el derecho público, teniendo como característica importante que su finalidad es proteger a los menos favorecidos (trabajadores), ésta es la razón por la cual encontramos en la ley federal del trabajo disposiciones legales que en mucho favorecen al trabajador sobre el patrón.

El papel del estado como regulador, promotor y defensor del derecho del trabajo, no es, ni debe ser estático, sino que debe establecer las condiciones necesarias que garanticen el desarrollo permanente del ser humano; por lo tanto el fin del derecho laboral no es el salario para el trabajador, ni mucho menos la utilidad del patrón, es realmente el desarrollo integral del ser humano, siendo necesario que para que el trabajador pueda mejorar su nivel de vida y la de su familia y lograr un adecuado bienestar, primero debe lograr su bien, entendiendo esto como la permanente y constante superación del hombre para lograr su máximo desarrollo personal, pues en la medida que se tengan mejores trabajadores capacitados, diestros en su trabajo, con mejor nivel de estudios, en un adecuado ambiente y condiciones de trabajo, se tendrán empresas fortalecidas, productivas y competitivas y en consecuencia mejores salarios, utilidades y en general el bien del trabajador .

2.1.1. Establecimiento de los Principios Constitucionales en México.

La Constitución es algo más que un simple documento sancionado por el poder legislativo. Es o debe ser la justicia institucionalizada, la interpretación formativa de ideales y aspiraciones; en fin, es la cristalización de un modo de ser y de entender lo justo. Todo pueblo civilizado ha plasmado sus ideales y aspiraciones formativas en su constitución.

Así en 1917 se cristaliza el sueño que condujo a México a una guerra fratricida. El día 5 de Febrero de ese año, el primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del poder ejecutivo, don Venustiano Carranza en cumplimiento del mandato establecido en el Plan de Guadalupe; promulga la Constitución Mexicana. Este texto revolucionario para su época consagró las llamadas garantías sociales de la Revolución Mexicana por las cuales tuvo lugar la Revolución Mexicana.

Dentro del texto sus principales puntos medulares fueron promover las ideas revolucionarias, marcadas por un fuerte contenido social y de fortalecimiento de las instituciones del estado.

La Constitución Mexicana vigente está conformada por dos partes: la dogmática y la orgánica. En la primera, quedan consignadas las Garantías Individuales y se reconocen derechos y libertades sociales:

- Derecho a la Libertad, aboliendo la esclavitud y otorgando Libertad a cualquier individuo dentro del Territorio Nacional.
- Derecho a la libre expresión, asociación y tránsito, libertades esenciales de la nación mexicana.
- Derecho a la educación, siendo ésta otorgada por el Estado de manera laica y gratuita.
- Derecho a la posesión de armas de fuego para seguridad y legítima defensa.
- Derecho de huelga y organización de los trabajadores en sindicatos.
- Derecho a la libre profesión de cultos.
- Jornada máxima de 8 horas de trabajo.
- Derecho al trabajo digno y socialmente útil.

La parte orgánica corresponde a la división de los Poderes de la Unión y el funcionamiento fundamental de las instituciones del Estado, estableciendo:

- Una forma de gobierno mexicano como una república federal, representativa y popular.
- Que los Poderes de la Unión están divididos en Ejecutivo (Presidencia de la República), Legislativo (Honorable Congreso de la Unión) y Judicial (Suprema Corte de Justicia de la Nación).
- Que la reelección del presidente queda prohibida.
- La creación del Municipio libre,
- La reforma agraria.

2.1.2. La Relación Laboral.

En sus inicios los estudiosos del derecho acudieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominada “contrato” al acuerdo de voluntades surgido entre el patrón y el trabajador. Mario de la Cueva afirma que no puede aceptar una relación de trabajo sea considerada como un contrato sujeto a las normas del derecho privado y describe a dicha relación como “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y en normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”¹⁸

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define a la relación laboral como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, cualquiera que sea el acto que le dio origen mediante el pago de un

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Óp. cit . 187.

salario. Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha emitido diversos criterios entre los cuales, citamos el siguiente:

“SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, que es decir, que exista por parte de un patrono jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la ley federal del trabajo de 1970, que obliga a desempeñar al servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinada el trabajo en todo lo concerniente al trabajo”- *jurisprudencia de la suprema corte de justicia. Apéndice 1917 – 1985. – Pág. 287. – Quinta parte- tesis 298.*

Una persona puede prestar a otro servicio profesional y no por ello se habla de una relación de trabajo como por ejemplo en la relación mercantil. La ley de 1931 se refería a la dirección y dependencia, en términos que algunos doctrinarios viesan por un lado a la dirección entendida como la facultad del patrono para poder ordenar como se debe ejecutar el trabajo y por el otro lado la dependencia entendida en sus sentido económico, entendido que a través del salario el trabajador dependía del patrón. Sin embargo una persona puede prestar sus servicios a más de un patrono y en este caso no puede hablar de su dependencia económica exclusivamente por uno de estos.

Como observamos en las definiciones citadas aparece el elemento de la subordinación que significa un poder jurídico de mando por parte del patrón correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Es decir, la esencia de la relación laboral radica en que el patrón se

encuentra en todo momento con la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de su personal según convengan a los fines de su empresa. Revistiendo a esa relación laboral de una formalidad para que en un momento se pueda exigir le trabajador o el patrón ya sea el caso, sus derechos ante los tribunales.

Para que pueda darse una relación de trabajo, no es necesario que quien da el servicio dedique su tiempo completo a un patrón particular, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, basta con estar en las posibilidades de disponer del trabajo de estos. Cabe señalar que los conocimientos del patrón no son universales, porque existe la necesidad de confiar en cierto modo a la iniciativa que tenga el trabajador, por lo que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo dependiendo de las necesidades particulares de la labor que se va a desempeñar.

Néstor del Buen coincide con el doctor Mario de la Cueva en que la relación laboral puede tener un origen no contractual y que la primera se transforma por imperativo de la ley, de los contratos colectivos y de otros ordenamientos, asimismo, sin importar el nombre que se le otorgue a un convenio si en este establece una relación subordinada de prestación de servicios, en todo caso se estará en presencia de una relación de trabajo. Sin embargo, no dice estar de acuerdo con él, en el sentido de que un contrato no pueda ser un generador de la relación de trabajo.

Es claro que el pensamiento del maestro De la Cueva está encaminado por un lado a que el acto generador de la relación laboral es la prestación del trabajo de manera subordinada y consecuencia la aplicación del ordenamiento y por el otro a que el acuerdo de voluntades no es indispensable para dar origen a la relación, tanto es así que aun dándose ese acuerdo no dirigirá la vida de esta. El ejemplo más claro que se puede exponer es que si en contrato se pactan cláusulas que contravengan a la ley no tienen validez y no por ello la relación deja de existir, por el contrario se

reconoce con todas las consecuencias que haya generado y que sigan generando.

Enrique Guerrero opina que si se piensa establecer un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo creer que del vacío pueda extraerse materia.

La voluntad no siempre se da en ambas partes, si nos referimos al trabajador, este tiene la libertad de convenir con el patrón aspectos más favorables en su contrato de trabajo una vez que ha sido propuesto por el sindicato. En cuanto al patrón diremos que no siempre su voluntad coincide con el ingreso de un trabajador de la empresa. Néstor del Buen afirma que la relación de trabajo a veces nace de un estado de necesidad sin que ello implique la obligación de prestar un servicio.

Erich Molitor establece una diferencia entre el contrato y la relación laboral y dice tanto el primero “es un acuerdo de voluntades para un trabajo futuro, el segundo es la prestación efectiva de un trabajo”¹⁹. Sobre la base de este razonamiento podemos inferir: lo que determina la aplicación del ordenamiento legal es la prestación efectiva y no el acuerdo de voluntades y agregamos para reafirmar que incluso puede existir un acuerdo de voluntades y nunca darse una relación de trabajo.

Podemos entender a la relación laboral como la prestación de un servicio personal de manera subordinada por parte de una persona física o moral a cambio de una retribución económica regulada por las leyes laborales sin importar el acto que le haya dado lugar a ella.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op cit. Pág. 184.

2.1.3. Sujetos de la Relación Laboral.

El derecho laboral es un fruto de una época reciente, sin embargo, las relaciones laborales han existido desde que el hombre ha prestado un trabajo por cuenta ajena derivando consecuencias jurídicas. En las relaciones laborales bien sean individuales o colectivas, los sujetos que intervienen en ella son siempre van hacer los protagonistas los trabajadores y patrones; Personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y posibles de deberes jurídicos de naturaleza laboral.

Para dar nacimiento a una relación laboral basta que se presente el servicio, es decir, que esta puede existir aun cuando no haya la relación de trabajo. Por tanto es suficiente que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo y al darse origen a dicha relación que implica todo tipo de derechos y obligaciones, que se aplican como consecuencia al trabajador; es así como entra un estatuto objetivo anteriormente previamente establecido y sancionado que es el derecho de trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos que se ven inmersos en la relación laboral.

El legislador plantea en la materia laboral cuáles son los sujetos que van hacer reglamentados por la ley, las clases de trabajo y prestaciones; se les otorga una categoría específica a cada clase de empleo y así enlista las diferentes prestaciones a las se que tiene derecho.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo vigente, los sujetos titulares de derechos y obligaciones son: el trabajador y el patrón, sin dejar de mencionar una figura que también está inmersa en la relación laboral que es el intermediario; asimismo, cabe destacar al sindicato de trabajadores y al sindicato de patrones. En interés a nuestro tema hablaremos en los apartados siguientes del trabajador y del patrón así como su relación jurídica.

2.2. Elementos de la Relación Laboral.

En toda relación laboral por su misma naturaleza, inherente ésta va estar correlacionada a una parte que requiere el trabajo y otra que la desempeña aquel trabajo mediante la retribución de un sueldo. Siendo los integrantes de esta relación:

A) Patrón.

Ahora para hablar de una de las figuras mas importantes la relación laboral, que es el patrón que ha sido denominado de diversas formas como acreedor, empleador, patrono, empresario, dador del trabajo.

En nuestro país ha sido tema de discusión el mantener o no el nombre de patrón, conservado por razones que devienen de la costumbre y además por ser el termino por el cual ha sido encuadrado en la ley laboral.

Para desentrañar mas la idea en un sentido lato, hay que decir que el patrón es la persona física o moral que va a requerir el trabajo subordinado de uno o varios trabajadores para poder alcanzar un fin determinado; mediante la paga de un suma determinada a ese trabajador o trabajadores para que estos pueda seguir prestando sus servicios.

Ubicándonos en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Para que una persona sea considerada como patrón se requiere que éste, reciba los beneficios del trabajo ejecutado por los trabajadores; así tenemos que una persona física o moral se convierte en patrón cuando se beneficia de los trabajos ejecutados por trabajadores por ejemplo:

El dueño de un lote de terreno contrata a una persona o empresa para construir su casa, pero resulta que el contratado no tiene los recursos para responder de los derechos laborales de los albañiles que le ayudaron a construir la casa, por lo que el dueño del lote de terreno se vuelve solidariamente responsable de responder de los derechos laborales de los albañiles; éste caso no se aplica a todas aquellas empresas que producen bienes y servicios y cuentan con los recursos suficientes para responder de los derechos laborales de sus trabajadores.

Ya que si así fuera resultaría que la persona que compra un lápiz resultaría beneficiario del trabajo que desarrollaron trabajadores de una fábrica que se dedica a hacer lápices y por lo tanto debería ser solidariamente responsable de los derechos laborales de los trabajadores, lo cual es completamente absurdo.

B) Intermediario.

Es aquella persona que contrata o interviene en la contratación de una o más personas para que presten un trabajo al patrón como lo indica el artículo 12 de la ley federal del trabajo.

Citaremos el ejemplo del contratista que se dedica a buscar y conseguir la mano de obra necesaria para poder realizar el trabajo. Usualmente esta persona consigue la mano de obra muy barata o muy por debajo de su precio regular, para poder él o en contubernio con un patrón hacerse de una ganancia superior y minimizando el trabajo del obrero a grado de pagarle cantidades irrisorias por su trabajo que a veces llega a un grado de riesgo para su salud alto.

Sobre el tema el maestro Mario de la Cueva menciona: “la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia porque es la acción de comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre el mercader que compra la mercadería a un precio bajo y la vende en una

cantidad mayor, el traficante que sin alguna inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía”²⁰

Ahora el maestro Néstor del buen nos dice “Nuestra experiencia profesional nos enseña que el intermediario ha sido y sigue siendo una figura preferida de quienes procuran el fraude legal”²¹

C) Trabajador.

La palabra trabajador en su sentido mas amplio es toda persona física que realiza un trabajo, del cual se han derivado varios sinónimos como jornalero, obrero, asalariado, operario, prestado del trabajo por citar algunos, pero siendo la denominación trabajador mas usada y adecuada.

Para clarificar un poco la idea en un sentido lato, se dice que es la persona que va a ejecutar el trabajo encomendado por un patrón físico o moral y mediante el cual va a recibir a cambio una retribución por el trabajo subordinado que desarrolló.

La condición de trabajador no se da por si misma sino en la medida en que participa en una relación de trabajo. Dice el maestro Néstor del buen “La condición de trabajador dependerá sólo de la actividad sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado”²²

De esto decimos entonces que el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado a cambio de una remuneración comúnmente llamado salario.

Debemos destacar que el trabajo ejecutado debe ser directamente por el trabajador, sin intermediario o representante, esto obedece a que el

²⁰ DE LA CUEVA. Mario, El Nuevo Derecho del trabajo, 13ª, ed. Tomó I, Ed. Porrúa, México, 1992, Pág., 160.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, 15ª, ed, Ed. Porrúa, México, 2001, Pág., 482.

²² Ídem. Pág. 466.

derecho al trabajo es un derecho individual y si bien existe la posibilidad de que los trabajadores se asocien en sindicatos o se les pueda contratar por grupo, las consecuencias jurídicas por la prestación del trabajo producen efecto respecto de cada uno de los trabajadores, por lo tanto los contratos colectivos de trabajo o una demanda interpuesta en contra de un patrón por varios trabajadores, no les genera por ser varios trabajadores más derechos, ni tampoco puede uno de los trabajadores darse por pagado o desistirse de los derechos de otro trabajador.

Así también, para que una persona sea considerando trabajador se requiere que a cambio de la prestación de su trabajo reciba un salario.

2.3. Extinción en materia laboral.

Hay que distinguir las diferentes situaciones que se contemplan para poder finalizar la relación subordinada en que esta inmerso el trabajador y el patrón; en La Ley Federal del Trabajo vislumbran dos situaciones en las que la relación laboral deja de existir; la rescisión y la terminación. La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, ya sea el patrón o el trabajador; cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación. En el caso de la rescisión de las relaciones laborales, la Ley establece varias causas por las cuales tanto el patrón como el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, esto quiere decir que el patrón no está obligado a indemnizar al trabajador, cubriendo solo los salarios devengados, son las siguientes:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las

que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el punto anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere el punto 2, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
6. Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla el punto anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.
7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

8. Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida el cumplimiento de la relación del trabajo.
15. Las análogas a las establecidas en los puntos anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando se rescinda la relación laboral por cualquiera de las causas señaladas anteriormente, deberá hacerse del conocimiento del trabajador, por escrito, de la fecha y causa o causas de la rescisión. En caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, se deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días

siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

CAPÍTULO III

ORÍGENES DE LA PTU

3. ORIGENES DE LA PTU.

3.1. Introducción 3.2. Virreinato 3.3. Ignacio Ramírez 3.4. Primera Leyes Mexicanas Anteriores a 1917 3.5. Legislación Constitucional en Materia Laboral 3.6. Primera Reglamentación del Reparto de Utilidades 3.7. Congreso Constituyente de 1916-1917 3.8. Artículo 123 Constitucional 3.9. Legislaciones Estatales 3.9.1. Guanajuato 3.9.2 Veracruz 3.10. Proyecto Portes Gil 3.11. Materia del Trabajo: Competencia Federal 3.12. Congreso Mexicano del Trabajo y Previsión Social 3.13. Reformas de 1961 3.14. Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades 3.15. Últimas Reformas.

3.1. Introducción.

El derecho de los trabajadores a ser partícipes de las utilidades de las empresas, no tiene orígenes remotos, ya que aparece a la vida jurídica hasta 1962, mediante una iniciativa de reforma a la constitución propuesta por el entonces Presidente de la República. Fue hasta ese momento que aparece inserta en el texto del artículo 123 Constitucional.

Con anterioridad a esta fecha y en especial a la Constitución de 1917, aun vigente, la idea de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas fue vaga e incierta, pero gracias a que tales antecedentes existieron, en la actualidad contamos con tal figura jurídica con los lineamientos y especificaciones que hoy conocemos.

3.2. Virreinato.

El primer antecedente histórico de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas surgió en la época del Virreinato, ya que desde ese periodo, México conoció ordenamientos tendientes a determinar los derechos y las obligaciones de los trabajadores. El jurista Mario de la Cueva hace referencia al esfuerzo surgido en esa época y desaparecido en tiempos de la Revolución de 1910, donde nos topamos con un México más atrasado que el Virreinato, en lo que ha derecho del trabajo se refiere.

Es de precisarse que poco se puede decir del Reparto de Utilidades en la época anterior a la Constitución de 1917; sin embargo, en palabras de Francisco Padilla y Francisco Lerdo de Tejada²³, la aparcería podría considerarse como un lejano antecedente, ya que en virtud de ella las partes se dividen las utilidades, una es dueña de la tierra que se trabaja (capital) y la otra aporta su trabajo.

Otro antecedente de dicha participación se registro en la explotación de las minas durante el mismo periodo, donde debido a movimientos sociales propiciados por las condiciones laborales de los mineros de la Sierra de Pachuca, se estableció por primera vez una comisión tripartita para la distribución de la riqueza en las minas de ese lugar. Consecuencia del mismo fenómeno, en las minas del norte del país tuvo nacimiento una especie de partición de utilidades denominada “partido” la cual no se trataba de un sobresueldo por tiempo extra ya que las autoridades de la Nueva España no eran partidarias del trabajo extra en las minas, sino que se trataba de una especie de participación de utilidades, o de participación de frutos en la mina. Con ello queda demostrado que desde esta época ya se hablaba de los derechos de los trabajadores a participar de las utilidades de la mina.²⁴

Pasada la época del Virreinato y la Revolución, con el pasar de los años la idea del derecho de los trabajadores a participar de los frutos de las empresas fue creciendo, si bien no de forma integral, fue ganando terreno en su campo.

²³ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. “La participación de los Trabajadores en las Utilidades en la Nueva Ley Federal del Trabajo”. Centro de Investigación Tributaria. COPARMEX. México 1971.

²⁴ Herrera Carrillo, Pablo. “Revista Minera y Petrolera” Volumen XVIII, Junio y Julio, 1956, números 222 y 223.

3.3. IGNACIO RAMÍREZ.

Para 1856, el discurso pronunciado por el legislador Ignacio Ramírez marco un parte aguas en cuanto a la participación de los trabajadores en las utilidades se refiere. Ignacio Ramírez fue el primer legislador que en México hizo referencia directa a la participación de los trabajadores en las utilidades a través del discurso por el pronunciado el siete de julio del mismo año, quedando este como el primer antecedente constitucionalista mexicano sobre la participación de utilidades²⁵.

El fragmento que se transcribe muestra la visión y el alcance que dicho legislador pretendió dar a tal concepto:

“Así es que, el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornalero de los capitalistas; la resolución es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurara al jornalero, no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario”.²⁶

Así mismo considero que el fruto del trabajo no debía consumirse cubriendo solo las necesidades elementales del obrero, sino que debería ser suficiente para ejercer sus derechos de ciudadano, de educación, salud y ahorro para la vejez.

Las ideas del diputado Ramírez, relativa al derecho de los trabajadores para dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario, no tuvieron repercusión en la asamblea de aquel tiempo; sin embargo,

²⁵ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. “La participación de los Trabajadores en las Utilidades en la Nueva Ley Federal del Trabajo”. Centro de Investigación Tributaria. COPARMEX. Mex. 1971 Pág. 13.

²⁶ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. *Op Cit.*

anticipo la base teórica de las modernas participaciones de utilidades, donde se conciben estas como un derecho y no una dádiva.

3.4. PRIMERAS LEYES LABORALES MEXICANAS ANTERIORES A 1917.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917 hubo manifestaciones realizadas por los estados, al ser la materia laboral en ese entonces de competencia estatal. Varios estados promulgaron leyes que establecían jornadas máximas, descanso obligatorio, y demás condiciones laborales; sin embargo no hacían referencia alguna al reparto de utilidades.

Se considera que en 1904 por primera vez se legisló en México la materia de Derecho del Trabajo, con la ley de José Vicente Villada, gobernador en turno del Estado de México. Dos años más tarde apareció en Nuevo León una ley mas elaborada y completa que la anterior. Estos dos primeros intentos fueron los primeros que se ocuparon de la teoría de la responsabilidad por riesgo de trabajo.

Posteriormente en 1913 con la Dieta de la Confederación Nacional de Círculos Católicos Obreros propuso establecer el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades.

Sin embargo, es a partir de 1914 cuando se promulgaron diversas leyes en materia laboral; la primera de ellas atribuible al entonces gobernador de Veracruz, Manuel Aguirre. Pese a lo anterior, Yucatán fue la entidad que logro su mas alto nivel técnico, instaurando normas de protección para el obrero y logrando una solución integral para el grave problema social del Estado.

A fines del mismo año, apareció publicado un folleto signado por Antonio Sarabia mediante el cual proponía la promulgación de una ley reglamentaria del artículo 5º Constitucional consistente en que:

“1.- Toda propiedad, negociación o empresa en que se invierta capital de un valor mayor de mil pesos y cuyo funcionamiento necesite trabajo permanente y regular, hará constar por escrito las condiciones generales de ese trabajo, debiendo entregar un ejemplar de dicho convenio al empleado o peón antes de comenzar su ocupación.

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

3.- El cincuenta por ciento de las utilidades que produzcan los negocios y que corresponde a los trabajadores, tendrá siempre el carácter de depósito fiscal confidencial; y para el castigo de los fraudes que se cometan a ese depósito habrá acción popular.

4.- Los Ayuntamientos tendrán el derecho y el deber de intervenir en todas las cuestiones relativas al pago de salarios y reparto de utilidades que produzcan los negocios expresados y que estén ubicados en su jurisdicción.”²⁷

Las ideas expuestas por el señor Sarabia constituyen el primer intento de aportar los elementos necesarios para poner en práctica el Reparto de Utilidades; mismas que sirvieron de antecedentes de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917, por cuanto se establece los sujetos

²⁷ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. *Op Cit.Pag. 16 y 17.*

al reparto de utilidades, y a la fracción IX del artículo 123 en lo relativo a las autoridades responsables de dicha norma.

3.5. LEGISLACIÓN CONSTITUCIONAL EN MATERIA LABORAL.

La inclusión de la materia laboral en la Constitución se enfrenta con grandes obstáculos al considerarse por algunos legisladores del momento como un error el incluirla dentro del texto Constitucional. Otro serio obstáculo surgió con el choque generado entre radicales emanado de la Revolución y el grupo de constituyentes compuesto por profesionales salidos de las universidades o de la alta burocracia. El sector radical estimaba que la preparación técnica de los profesionales podría generar artimañas legislativas renuentes a constitucionalizar las normas redentoras de la clase obrera y de la clase campesina; motivo que retardo como es de pensarse el quehacer legislativo.

3.6. PRIMERA REGLAMENTACIÓN DEL REPARTO DE UTILIDADES.

Fue el estado de Coahuila donde tuvo su aparición el primer reglamento en México sobre reparto de utilidades. Por el decreto 30 promulgado el 27 de Octubre de 1916, se estableció en el capítulo VII un sistema en el que: “ Los trabajadores y patronos quedaban facultados para convenir la participación en los beneficios haciéndolo constar así en el contrato de trabajo, reglamento del taller o estatutos sociales de la empresa; que la participación acordada en un año determinado, no establecería presunción sobre la existencia de ella en los años siguientes; que los obreros y los empleados en ningún caso participarían de las perdidas de la empresa; que los beneficios correspondientes a un año no podrían ser sujetos a compensación por perdida de los años anteriores; en que se establecía el derecho de los sujetos de reparto a nombrar un interventor, el

cual sería solicitado por el patrón al presidente del Ayuntamiento en caso de que no fuese nombrado, entre otros puntos.”²⁸

El decreto en comento no alcanzó aplicación efectiva, por lo que constituyó únicamente una base para la Ley Federal del Trabajo del Estado de Coahuila de 1920, en la que se incluyeron normas de similar naturaleza.

3.7. CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 – 1917.

Fue por fin en el Congreso Constituyente de 1916 – 1917 cuando se habló del problema obrero en forma integral y se discutió la conveniencia de incluir disposiciones en materia de Derecho del Trabajo en la Constitución.

El primer paso fue dado con la iniciativa de reforma al texto de 1857 en la fracción X del artículo 73 estableciéndose que: “El congreso tiene la facultad para: ...legislar en toda la república sobre: minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo”.

Por su parte en el artículo 5º se agregó un párrafo final: “El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá excederse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos – civiles”, añadiéndose lo siguiente: “La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, aunque esta haya sido impuesta por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligación el trabajo hebdomadario”.²⁹

²⁸ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. *Ídem*. Pág. 18.

²⁹ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. *Ibidem*. Pág. 21.

3.8. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Para el mes de enero de 1917 se dio cuenta a la Asamblea de un nuevo proyecto del artículo 5º y un título VI que contenían disposiciones laborales.

El 23 de enero fue leído un dictamen de la Comisión correspondiente, en el cual se presentó el proyecto del artículo 5º y del artículo 123 contenido en el Título VI, “Del Trabajo y la Previsión Social”. Se sometió a discusión y ese mismo día fue aprobado. Fue la constitución de 1917 la primera que consigno un cuadro mínimo de garantías en beneficio de los trabajadores.

Entre otros derechos, el artículo 123 de la constitución de 1917 consagró el de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. Las fracciones VI y IX de ese ordenamiento dispusieron lo siguiente:

“VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador... En toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.”,

“IX.- La fijación del tipo salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas en la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado”.³⁰

Con anterioridad a la elaboración y aprobación de las fracciones VI y IX del artículo 123, solamente la fracción XVIII del mismo precepto mencionaba la participación.

³⁰ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. *Ibíd.* Pág. 21.

Para justificar la inclusión del derecho al reparto de utilidades, en la exposición de motivos, la Comisión Dictaminadora explico:

“Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios, pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeña sus labores con mas eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia, y desaparecerán los conflictos entre unos y otros con motivo de la cuantía del salario”.³¹

Al mismo tiempo el diputado Carlos L. Gracidas preocupado por la situación en que vivían los obreros en ese periodo por el aumento de los precios, realizo una importante manifestación al respecto: “La justa distribución será aquella que se base en los beneficios que obtenga el capitalista. Soy partidario de que el trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota. La participación en los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito, en virtud del cual el patrono da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios sin darle participación en las perdidas”.³²

Todas estas ideas y propuestas contribuyeron a crear una conciencia laboral que propicio el establecimiento del derecho de los trabajadores a ser participes de los beneficios que generaban las empresas, hecho que se vio reflejado por primera vez a nivel constitucional y en diversos ordenamientos estatales, abriéndose un parte aguas en la historia del reparto de utilidades en México.

En este mismo orden de ideas, es importante señalar algunos de los antecedentes más notables del reparto de utilidades en México. El decreto

³¹ Ibídem. Pág. 22.

³² Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. Ibídem. Pág. 23.

30 publicado el 27 de octubre de 1916, el proyecto de ley para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1919 mediante la cual la Comisión de Trabajo y Previsión Social presento a la Cámara de Diputados un proyecto para la repartición de utilidades cuyo sistema se basaba en fijar un porcentaje entre el 10 y 30 por ciento sobre los beneficios líquidos de la empresa, distribuibles en proporción a los salarios. Así mismo en 1925 se dio trámite a un proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 el cual no prospero. Este proyecto no era un verdadero sistema de reparto de utilidades ya que al adicionar al salario una suma, tomando como base este ultimo, se otorga una prima o sobresueldo; concepto alejado al verdadero reparto de utilidades.

3.9. LEGISLACIONES ESTATALES.

A pesar de los avances legislativos que en materia laboral y especialmente en el reparto de utilidades se habían dado, aun no existía la reglamentación necesaria en todo el país. Al ser la materia laboral de la competencia de los Estados y no de la Federación, existía gran discrepancia entre los estados de la república, llegando al grado de la escasa o nula reglamentación en algunos de ellos hasta legislaciones avanzadas en otros; ello en absoluta desorganización y falta de coordinación.

Morelos, Nuevo León y Tlaxcala no expedieron reglamentación alguna. Hidalgo, Guerrero, México, San Luis Potosí, Chiapas y Durango expedieron leyes reglamentarias del artículo 123 pero sin referirse al problema del reparto de utilidades.

Por su parte, hubo un tercer grupo que realizó una incipiente regulación en materia de reparto de utilidades; entre los que se encuentran: Tabasco, Yucatán, Zacatecas, Sonora, Sinaloa, Querétaro, Michoacán, Nayarit y Puebla.

El cuarto grupo de las legislaciones estatales poseen una reglamentación mas elaborada, y comprende a los estados de Colima, Jalisco, Oaxaca, Coahuila, Chihuahua, Campeche, Tamaulipas y Aguascalientes. En todas ellas se fijaba en forma mas clara y completa la manera en que la repartición debía hacerse, el porcentaje, la supervisión, la integración de comisiones, sanciones etcétera; elementos que resultaban novedosos y generaban que el reparto fuera real y mas eficiente.

Por último, debido al tipo de trabajo que se desarrollaba en la entidad y las condiciones sociales imperantes, fueron dos los estados que contarón con las leyes más específicas del país: Guanajuato y Veracruz.

3.9.1. GUANAJUATO.

En Guanajuato se promulgaron la Ley del Trabajo Agrícola y la Ley del Trabajo Minero. La primera de ellas dispuso que mientras no funcionan las comisiones a que se refería la fracción IX del artículo 123 constitucional, los peones percibirían, además del salario, el 3% sobre el producto bruto en especie, por concepto de utilidades. Los campesinos tenían derecho a nombrar hasta tres representantes para que aunados al patrón y al municipio, se revisara la participación de utilidades.

La Ley del Trabajo Minero reglamentaba la participación de utilidades mediante la fijación de porcentajes sobre el valor del mineral extraído siempre que la tonelada rebasara un determinado precio. Este sistema recoge parte del antiguo sistema colonial del partido.³³

³³ Alvarez Friscione, Alfonso. "La Participación de Utilidades. Doctrina y Practica". Porrúa, México, 1966, Págs. 227 y 228.

3.9.2. VERACRUZ.

En 1921 este estado expidió su ley sobre participación de utilidades, reglamentaria del artículo 123 constitucional, conocida también como “Ley de Tejeda “. Esta ley es la única ley específica que los estados expidieron para reglamentar exclusivamente su materia.

La ley establecía: “La integración de las comisiones especiales con representantes de los trabajadores y los obreros; la fijación de participación de utilidades fijando un tanto de común acuerdo entre patrones y obreros y el otro por el procedimiento legal; la obligación de los patrones de presentar un balance detallado de sus operaciones y el concepto de utilidades repartibles. La ley estableció normas importantes:

- a) No se reconocerían los sueldos de los integrantes del consejo de administración de las sociedades, salvo que se integraran con obreros, para los efectos de reparto.
- b) El reparto nunca sería inferior al 10 por ciento sobre el total de las utilidades líquidas de la empresa.
- c) El reparto se haría proporcionalmente a los salarios percibidos y al tiempo trabajado.
- d) Podría pagarse el reparto en acciones de la compañía atribuidas colectivamente al sindicato.

La ley dio competencia a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para revisar las liquidaciones del reparto a petición de los trabajadores o de los patrones y previo la fuerza ejecutiva aplicable contra el patrón renuente de los mandamientos del reparto.³⁴

³⁴ Alvarez Friscione, Alfonso. *Op. Cit.* Págs. 28,29.

3.10. PROYECTO PORTES GIL.

En el año 1929, el Presidente interino Lic. Emilio Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la Reforma de la Fracción X del Artículo 73, y la del proemio del Artículo 123 Constitucional, además, de la Reforma relativa al seguro social, para que sólo el Congreso cuente con esa facultad, las que después los trámites consiguientes quedaran en los siguientes términos:

“Artículo 123 Constitucional.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo Contrato de Trabajo ”

Para que esto pudiera suceder, hubo que reformar también el Artículo 73 Constitucional fracción X:

“Artículo 73.- El Congreso tiene la facultad:

Fracción X: para Legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el banco de emisión único, en los términos del Artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución.

La aplicación de las Leyes del Trabajo, corresponde a las autoridades de los Estados dentro de sus jurisdicciones, excepto, cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte de concesión Federal; minería, hidrocarburos y, por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias. ”

La Fracción XXIX del Artículo 123 quedó de la siguiente manera: *“Se considera de utilidad pública la expedición de la ley del seguro social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vida, de cesantía, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos.”*

En el mismo año de 1929, año de la Reforma Constitucional, el Presidente Portes Gil, ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de Ley Federal del Trabajo.

Fue así como se privó a los Estados de la Facultad Legislativa en materia Laboral y se le concedió a la Federación. Por otro lado, la Legislación Estatal continuó aplicándose, por no existir Ley Reglamentaria, hasta el año de 1931, en que apareció la Ley del Trabajo.

3.11. MATERIA DEL TRABAJO: COMPETENCIA FEDERAL.

Mediante reforma realizada el seis de septiembre de 1929, fueron reformados los artículos 73 en su fracción X y 123 de la Constitución en su párrafo introductorio, otorgándose al Congreso Federal la facultad de legislar en materia de trabajo. Este fue un avance trascendente para iniciar lo que a futuro sería la consolidación del sistema de reparto de utilidades.

No obstante que el artículo 123 constitucional consignaba en sus fracciones VI y IX el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa, estos se encontraron imposibilitados jurídicamente para ejercerlo, en virtud de que la Constitución solamente contenía mandamientos de tiempo general, inaplicables en tanto no se expedieran normas reglamentarias u orgánicas que detallaran la forma de hacer uso de tal derecho. De la misma forma se carecía de órganos especiales encargados de los requisitos, términos y condiciones para hacer uso de derecho a la participación, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al hacer referencia a la aplicación de las fracciones VI y IX, dicto ejecutorias, en las que sentó criterio en el sentido de que los trabajadores estaban imposibilitados legalmente de exigir el citado derecho, por no existir regulación correcta, en virtud de no haberse reglamentado el precepto constitucional.³⁵

En tal virtud, es obvio que si bien se había logrado dar un gran paso al incluir el derecho a participar de los beneficios de la empresa, ese logro no trascendía por la falta de regulación necesaria para lograr el anhelado fin.

3.12. CONGRESO MEXICANO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Para 1949, ya siendo la materia laboral de la competencia de la federación, tuvo lugar el Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social en el que diversas organizaciones obreras presentaron interesantes ponencias en relación al reparto de utilidades.

La Confederación Nacional de Trabajadores, propuso un proyecto de Ley Reglamentaria de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional, cuyo contenido consistía básicamente en lo siguiente:

- a) Las empresas obligadas al reparto deberán participar a sus trabajadores el 50 por ciento de sus utilidades.
- b) La participación nunca sería menor al 20 por ciento del salario anual del trabajador.

³⁵ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. "La participación de los Trabajadores en las Utilidades en la Nueva Ley Federal del Trabajo". Centro de Investigación Tributaria. COPARMEX. Mex. 1971 Pág. 50.

- c) Deben formarse comisiones especiales de obreros, patronos y representantes del gobierno para fijar las utilidades repartibles.

- d) Las utilidades fiscales deben considerarse auxiliares de las comisiones.³⁶

La Confederación de Obreros y Campesinos de México también presentó un proyecto de la Ley Reglamentaria, indicando que en ningún caso el porcentaje repartible sería inferior al 10 por ciento de las utilidades de la empresa el cual debía ser pagado en efectivo.

La Confederación Nacional de Electricistas de la Republica Mexicana propuso la Reforma de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional, para que subsistiendo el derecho de los trabajadores al reparto, se confiara la fijación del porcentaje a las Secretaria del Trabajo y Previsión Social y de la Economía Nacional, oyendo la opinión de los gobernadores de los estados.

Dos años más tarde el Congreso Mexicano del Derecho de Trabajo y Previsión Social presentó a la Cámara de Diputados un proyecto del Código Sustantivo del Trabajo. En sus artículos 101 y 103 reglamentaba la participación de utilidades sentando como bases mínimas lo dispuesto en los contratos de trabajo y a falta de estipulación en los contratos, la participación mínima sería del 10 por ciento sobre las utilidades del patrón.

Finalmente, se tomaría como base para fijar la utilidad gravable las manifestaciones que para fines fiscales hicieren las empresas ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

³⁶ Alvarez Frisciones, Alfonso. "La participación de las Utilidades. Doctrina y Practica". Porrúa, México, 1966 Pág. 230.

3.13. REFORMAS DE 1961.

En diciembre de ese año, fue recibida por el Congreso de la Unión, la iniciativa del Ejecutivo que contenía las reformas del artículo 123 de la Constitución, en sus fracciones VI y IX. Previa aprobación de las legislaturas de los Estados, fueron promulgadas y publicadas las reformas en 1962.

La citada reforma modificó ambas fracciones, lográndose que la fracción IX inciso "A" se ocupara en forma exclusiva al tratamiento del reparto de utilidades. Una vez cubiertos dichos requisitos, el entonces Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, envió a la Cámara de Diputados una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar debidamente las modificaciones a dicho artículo. Las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar debidamente las modificaciones a dicho artículo. Las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1962.³⁷

3.14. COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.

Con las Reformas ya logradas tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo, surge con el nombre de "Comisión para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas" de conformidad con lo establecido en los incisos a, b y c de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, así como los artículos 428 – I al 428 – Y, de la Ley Federal del Trabajo, creándose así un organismo integrando por representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores.

Este organismo tenía como finalidad la fijación del porcentaje que debía ser repartido a los trabajadores. Por tal motivo, práctico

³⁷ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. "La participación de los Trabajadores en las Utilidades en la Nueva Ley Federal del Trabajo". Centro de Investigación Tributaria. COPARMEX. Mex. 1971 Pag.51.

investigaciones y estudios previos con el objeto de conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable correspondiente al capital y la necesaria reinversión de capitales.³⁸

La citada Comisión quedo integrada el 1º de Marzo de 1963 siendo el Lic. Hugo B. Margain quien la presidiera. Con el al cargo se logro por unanimidad de votos la fijación del porcentaje de la repartición antes de lo esperado.

3.15. ULTIMAS REFORMAS.

Con las reformas realizadas, para 1962 el encabezado de la fracción IX inciso "A" del artículo 123 Constitucional establecía lo siguiente:

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

- a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deberá repartirse entre los trabajadores;
- b) La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomara así mismo en consideración la necesidad

³⁸ Padilla G. Francisco y Francisco Lerdo de Tejada. Op. Cit.

de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

- c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios o investigaciones que lo justifiquen;
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público las objeciones que se juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”:

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 120 y 128 respectivamente establecían:

“Artículo 120: El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.”

“Artículo 128: No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

CAPÍTULO IV
MARCO JURÍDICO
DE LA PARTICIPACIÓN DE
LOS TRABAJADORES EN LAS
UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

4. MARCO JURIDICO DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

4.1. Introducción. 4.2. Aspectos Constitucionales. 4.3. Naturaleza Jurídica. 4.3.1. Empresas Obligadas al Reparto. 4.3.2. Trabajadores con Derecho al Reparto. 4.3.3. Empresas Exceptuadas del Reparto. 4.3.4. Derecho de los Trabajadores a Participar en las Utilidades. 4.3.5. Momento del Reparto. 4.3.6. Forma del Reparto. 4.3.7. Normas para Determinar la Participación de cada Trabajador. 4.3.8. No Compensación. 4.3.9. No Intervención en la Administración. 4.3.10. Responsabilidades y Sanciones. 4.4. Determinación de la PTU. 4.4.1. Determinación del Monto de la PTU. 4.4.2. Renta Gravable. 4.5. Tasa Aplicable a la PTU. 4.5.1. Porcentaje. 4.5.2. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades. 4.5.2.1. Integración. 4.5.2.2. Funciones. 4.5.2.3. Obligación de la Comisión. 4.5.2.4. Información que se debe proporcionar a la Comisión. 4.5.2.5. Inconformidad de los Trabajadores con el Proyecto Individual.

4.1. INTRODUCCIÓN.

La participación de los trabajadores en las utilidades es un derecho irrenunciable de los trabajadores en el cual se ve plasmado el esfuerzo y dedicación que al fin de un periodo rinde frutos. Por su parte, para los patrones la PTU es una obligación impuesta por la ley y como tal, debe cumplirse una serie de requisitos previamente establecidos para que se considere que tal obligación fue cabalmente cumplida.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se encuentra normada por una serie de ordenamientos legales por tratarse de una figura que abarca diversas áreas del derecho, como la fiscal y la laboral. A continuación se establecen de manera esquemática los ordenamientos que la regulan:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado "A", fracción IX, que se refiere a los

- principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores;
- b) Ley Federal del Trabajo, artículos 117 al 131, que regulan los principios constitucionales;
 - c) Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo; que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones, así como la creación y funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
 - d) Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 26 de Diciembre de 1996, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse.
 - e) Resolución de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos; y
 - f) Ley del Impuesto Sobre las Renta, artículos 16, 17 ultimo párrafo, 132 y 138 tercer párrafo, que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la renta gravable base del reparto de utilidades a los trabajadores.

4.2. ASPECTOS CONSTITUCIONALES.

El hacer partícipes a los trabajadores de las utilidades³⁹ generadas en las empresas, es una obligación de tipo laboral a cargo del patrón, que junto con los demás derechos con que cuenta un trabajador, se encuentran estipulados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, apartado “a”, fracción IX, que dispone:

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

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

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

³⁹ La palabra Utilidad tiene un origen latino y viene de la palabra “uti” de “utilis” que significa usar, servirse, de algo. Etimológicamente denota la propiedad de servir o de poder ser usado para algo. El diccionario de la Lengua Castellana define al Utilidad como: calidad de útil, provecho, interés o futuro que se obtiene de una cosa, valor en uso de una cosa que satisface necesidad, debido a lo cual tiene un valor de cambio.

Alvarez Friscione, Alfonso. “La Participación de Utilidades. Doctrina y Practica.” 1976 Pág. 39.

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

La exposición de motivos que a continuación se transcribe exalta el derecho de los trabajadores a ser parte de las utilidades y explica las razones que tuvieron en cuenta los legisladores para elevar tal derecho a rango constitucional:

“Una de las demandas mas legítimas y justas de los trabajadores, es la de lograr que se respete su derecho constitucional a participar de las utilidades que generan en sus respectivos centros de trabajo. Es sabido de todos, que la riqueza creada en todo centro de trabajo, es producto del esfuerzo conjunto entre los representantes del capital y del trabajo, en consecuencia, es justo que los asalariados participen de las utilidades. Esta participación contribuye a mejorar la economía familiar sin recargar gastos a

la empresa, en virtud de que es el remanente de un año de actividad laboral; libre de polvo y paja.

Adicionalmente es el estímulo mas efectivo para incrementar la productividad y calidad de trabajo, pues es un requisito ineludible para que ello ocurra, es la transparencia y equidad en la distribución de los beneficios que de ella se derivan.

Lo anterior no es una concepción nueva, ya en los debates constituyentes de 1857, en particular del diputado Ignacio Ramírez “El Nigromante”, argumento la conveniencia de que los asalariados participaran de las utilidades en sus empresas, pero fueron los constituyentes de 1917 los que elevaron a rango constitucional este derecho irrenunciable de los asalariados mexicanos. El 23 de enero de 1917 los diputados Múgica, Recio, Colunga, Román y Monzón, quienes integraban la primera Comisión de Constitución de la Asamblea, incluyeron el siguiente párrafo en su dictamen sobre lo que después conocimos como el artículo 123 constitucional:

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

La fracción IX del artículo 123 Constitucional que contempla este derecho ha sido modificada en diversas ocasiones, con la finalidad, de hacer efectivos a los trabajadores el pleno ejercicio del mismo. Entre las modificaciones realizadas se encuentra la de 1933, que estableció que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se haría

por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación y arbitraje que se establecería en cada estado; sin embargo, la reforma no logro el fin que perseguía, por lo cual en 1962 volvió a reformarse esa fracción del texto constitucional con objeto de establecer que el porcentaje fijado para la participación, fuera revisado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, cuando las circunstancias económicas lo justificaran. Asimismo se estableció que para la determinación del monto de las utilidades se tomaría como básela renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ante todo debemos tener presente que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas es un derecho de naturaleza laboral, que debe regirse por los principios que inspiran ese derecho, esto es, debe ser considerado como un derecho irrenunciable y protector de la clase trabajadora al que para en caso de duda en su interpretación debe estarse a la disposición que mas favorezca al trabajador.”

Por ello se propone que solo para efectos del pago de las utilidades de los trabajadores, la mecánica para la determinación de la base gravable debe ajustarse a la realidad económica de una empresa. Lo anterior, en virtud de que en un año fiscal la ganancia de una empresa puede verse incrementado por los conceptos anteriormente señalados y que deben tomarse en consideración para efectos de pago de utilidades a los trabajadores...”

A mi parecer, es muy afortunado que el legislador explique en la exposición de motivos las razones de la existencia de una participación en las utilidades para los trabajadores. Las razones esgrimidas en el anterior documento resultan bastante acertadas y convincentes. Como apunta el legislador, el compartir con los trabajadores las utilidades generadas durante un ejercicio fiscal tiene como fin crear un sentido de inclusión y pertenencia de trabajadores hacia empresa con el objetivo de que esta última sea más rentable y productiva multiplicando así los frutos por ella producidos. La

exposición de motivos busca que este derecho laboral no sea concebido como un gravamen ruinoso para las empresas; sino como una manera humana e inteligente de compartir beneficios en aras de fomentar el desarrollo de las empresas a través del trabajo y la participación de todos los que en ella laboran; sabiendo que los beneficios obtenidos se traducirán en mejora para todos y no solo para los dueños de las empresas.

Como se establece al inicio de la exposición, no hay que olvidar que el fin último de que exista una participación de utilidades es hacer un reconocimiento de la labor realizada por el trabajador en los resultados del proceso económico, recompensándolo por el esfuerzo realizado, pero sobre todo, buscando elevar su nivel de vida a través de la percepción de utilidades.

Lograr que los trabajadores participen de dichos beneficios es un logro de la clase trabajadora benéfico para el capital ya que su fin es el equilibrio entre ambas fuerzas.

Hacer parte a los trabajadores de las utilidades de una empresa es apostarle a la productividad, donde laboren colaboradores y no adversarios, donde los puestos de vigilancia y supervisión puedan reubicarse hacia el área productiva y dejen de utilizarse en el área personal. El ideal del reparto de utilidades es crear la empresa de todos en la que se labore hasta alcanzar el grado óptimo de eficacia; sabiendo que a la postre los beneficios serán compartidos.

4.3. NATURALEZA JURÍDICA.

Cuando se intenta realizar el análisis jurídico de una figura, es de vital importancia analizar la naturaleza jurídica de la misma, ya que es el primer paso para llegar a una adecuada comprensión del tema. Al hablar de naturaleza jurídica, surgen tres criterios,⁴⁰ sin embargo, en este trabajo nos

⁴⁰ El origen de la figura, el elemento esencial de esta y nombrar todos los elementos que conforman a dicha figura jurídica.

referiremos a la naturaleza jurídica como aquella parte esencial de un concepto de la cual derivan sus características esenciales.

La Enciclopedia jurídica Omeba,⁴¹ define a la naturaleza jurídica como “la esencia de un género” es decir, el conjunto de propiedades que definen un género. A su vez precisa la a la esencia como “aquello por lo cual una cosa es lo que es y se distingue de las demás cosas”. La naturaleza de una figura es el conjunto de propiedades que permiten definir entre los objetos, un sector que presenta características comunes; expresando mentalmente un concepto y desarrollándolo mediante la definición correspondiente.

Por lo tanto al hablar de la naturaleza jurídica de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, nos estaremos refiriendo a todos los elementos que la componen y la definen; dando vida jurídica a esta figura. A continuación se desglosan los elementos que la componen para un estudio mas detallado.

4.3.1. EMPRESAS OBLIGADAS AL REPARTO.

En México, la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas además de ser un derecho consagrado en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y diversos ordenamientos mas que la regulan, es un gran logro sindical, que a través de la historia ha sufrido diversas modificaciones con el animo de buscar el equilibrio entre los factores de la producción a fin de lograr relaciones armónicas entre sus miembros.

Así como la participación en los beneficios de la empresa es un derecho para los trabajadores, es una obligación para los patrones que deben cumplir en forma cabal.

⁴¹“Enciclopedia Jurídica Omeba” Naturaleza Jurídica, Tomo XX. Driskill. Argentina 1982 Pág. 74

Como su nombre propiamente lo establece, los trabajadores participaran de las utilidades generadas por las empresas en un determinado ejercicio fiscal. De esta afirmación surgen interrogantes, tales como:

- ¿Qué es lo que se debe entender por empresa?
- ¿Que es lo que se debe entender por utilidad?
- ¿Que empresas están obligadas al reparto?

Estos, entre otros cuestionamientos, dan la pauta para empezar el desarrollo del presente capítulo definiendo los conceptos antes mencionados.

Para Alfonso Alvèrez Friscione⁴² la utilidad es el remanente existente después de restar a los ingresos, los gastos causados en un periodo determinado; es el excedente de los ingresos sobre los egresos. El concepto de utilidades, para fines de reparto no es igual a los elaborados por la teoría económica o contable. De la misma manera que las utilidades, el concepto de empresa tiene una connotación distinta en lo referente a la participación de las utilidades, entendiéndose por esta “toda relación laboral”, es decir, que todo trabajador que presta sus servicios bajo dirección y dependencia de un patrón, tiene derecho al reparto de utilidades.

Resumiendo, podemos establecer que son sujetos de repartir utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios y, en general, todos los contribuyentes, personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.⁴³

Una vez que queda establecida la obligación de todas las empresas de repartir utilidades, salvo aquellas previamente exceptuadas, surge duda respecto a la obligación de las entidades no obligadas al pago del impuesto

⁴² Alvèrez Friscione, Alfonso “La Participación de Utilidades. Doctrina y Práctica.” 1976 Págs. 739

⁴³ Martínez Ibáñez, Javier. “PTU: Consideraciones 2004” Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 354. 2ª Quincena de Mayo 2004 Pág. 5

sobre la renta a repartir utilidades a sus trabajadores. Esta interrogante se resuelve al afirmarse que aun las empresas que para efectos fiscales se encuentren exentas del pago del impuesto sobre la renta, están obligadas a calcular su utilidad fiscal, únicamente con el fin de realizar el reparto de utilidades correspondientes, si fuera este el caso.

4.3.2. TRABAJADORES CON DERECHO AL REPARTO.

Alvèrez Friscione define al trabajador como: “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 por cada profesión u oficio.”⁴⁴

En consecuencia, todos los trabajadores que perciban un salario y presten un trabajo personal subordinado, son sujetos de este derecho. Para efectos de la determinación de la PTU, y en términos del artículo 124 de la LFT, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, es decir el salario nominal. No se considera como parte de el, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones como la habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario, así como ninguna otra cantidad o prestación que se otorgue al trabajador por su actividad. En los casos en que el salario sea por unidad de obra y en general, cuando ola retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año. El monto correspondiente a la participación de utilidades no se computara como parte del salario del trabajador, de acuerdo con el artículo 129 de la LFT.⁴⁵

⁴⁴ Alvèrez, Friscione, Alfonso. “La participación de Utilidades, Doctrina y Practica.” 1976 Pág. 80

⁴⁵ Esquivel Bernal, Salvador y Gómez Rivas, Abraham. “Marco Jurídico y Fiscal de la PTU de las Empresas”. Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 210. Mayo 1998 Pág. 16

Abundando más en el tema, se transcribe una clasificación del tipo de trabajadores sujetos al reparto:

- a) Trabajadores de Planta. Independientemente del número de días laborados durante el año.
- b) Trabajadores por obra o tiempo determinado. Siempre que hubiesen laborado cuando menos 60 días durante el año, ya sea en forma continua o discontinua. Cuando pasen a ser de planta se sumará el tiempo laborado en ambas relaciones de trabajo. Se entienden como trabajadores por tiempo determinado los que suplan vacantes temporales o desempeñen trabajos extraordinarios que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.
- c) Trabajadores que ya no laboran con el patrón. Que hubiesen laborado durante el año objeto del reparto, siempre que hayan cumplido con los requisitos señalados.⁴⁶

4.3.3. EMPRESAS EXCEPTUADAS DEL REPARTO.

“Artículo 126 LFT.- 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

⁴⁶ Martínez Ibáñez, Javier. “PTU: Consideraciones 2004” Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 354. 2ª Quincena de Mayo 2004 Págs. 7 y 8.

la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

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

La norma que exceptúa de reparto a diversos sujetos y empresas tiene un carácter limitativo, o sea que solo estarán exceptuadas aquellas expresamente señaladas por la misma. Se adiciona el INFONAVIT, por lo que hace al contexto de la nueva resolución, aun y cuando este organismo ya se encontraba exceptuado por su propia legislación.

El siguiente análisis presenta los diversos supuestos contenidos en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

- I. Las empresas de nueva creación estarán exceptuadas de reparto durante el primer año de funcionamiento, entendiéndose como tal un periodo no necesariamente coincidente con el año calendario. El cambio de régimen corporativo de una sociedad o modificación de su razón social, no implica la iniciación de un nuevo periodo para efectos de este cómputo, así como tampoco lo implica en el caso de fusión para sociedades subsistentes. En la sustitución patronal, tampoco puede hablarse de un primer año de funcionamiento, en atención de que se trata de la misma empresa en una labor continuada, salvo por lo que se refiera a la nueva administración.
- II. Para este tipo de empresas, se aplicara la excepción durante los dos primeros años de funcionamiento. Se entiende como “producto nuevo” de conformidad con lo dispuesto por la Ley para el Fomento de las Industrias Nuevas y Necesarias, un producto que no se produzca en el país. Si no se cubre el requisito de producto nuevo, se tendrá de todas maneras la ventaja por el primer año de funcionamiento.
- III. Estarán exceptuadas las de nueva creación y solamente durante el periodo de explotación, al suponer que durante dicho periodo es probable que no haya producción y en consecuencia utilidades. En el supuesto de que se presentara un nuevo periodo de explotación una vez realizada la primera explotación, dejaría de tener efecto la excepción en comento.
- IV. Están exceptuadas las que tengan un reconocimiento por la Ley de la Materia y cuyas finalidades no tengan propósito de lucro. Para tener derecho a la excepción, la constitución legal debe corresponder a la naturaleza de Asociación Civil, ya que

de otra manera implicaría una finalidad económica o lucrativa (Sociedad Civil o Mercantil). Las personas morales no contribuyentes, solo repartirán PTU cuando determinen remanente distribuible.

- V. La excepción se refiere expresamente a estas instituciones, así como a los organismos descentralizados que atiendan en su objeto a fines culturales, asistenciales o de beneficencia, por lo que no quedan incluidos en la excepción los que tengan cualquier otra finalidad, ni en su caso las Empresas de Participación Estatal, aun cuando tengan el carácter de mayoritarias.⁴⁷

- VI. Por último, se encuentran exceptuadas las empresas cuyo ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no sea superior a trescientos mil pesos.

Ello conforme a la resolución por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la LFT, publicada en el DOF el 19 de diciembre de 1997.⁴⁸

Como se estableció con antelación, salvo los casos recién mencionados, todas las demás empresas se encuentran obligadas a ser participes en los beneficios de la empresa para la que laboran a los trabajadores que sean sujetos a ese derecho.

⁴⁷ De la Vega Ulibarri, Ángel. "Participación de las Utilidades. Aspectos Laborales y Fiscales." Do fiscal Editores. 2ª Edición. México 1985 Págs. 11, 12.

⁴⁸ Martínez Ibáñez, Javier. "PTU: Consideraciones 2004." Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 354. 2ª Quincena de Mayo 2004 Pág. 7.

4.3.4. DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES.

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

- VII. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- VIII. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- IX. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- X. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- XI. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar

en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

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

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

Según el artículo 127 de la LFT, los trabajadores tendrán derecho de participar en las utilidades de las empresas siempre que cumplan con las siguientes especificaciones:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no tendrán derecho a la participación.
- II. Los demás trabajadores de confianza si podrán participar, pero deben ajustarse a una condición. Si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de mas alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, cualquiera de los dos salarios anteriores que corresponda será tomado como base y aumentado en un veinte por ciento. El resultado será el salario máximo utilizado para el cálculo de la participación para los trabajadores de confianza. Esto con el fin de que el reparto de utilidades no sea acaparado por los trabajadores de más alto rango en las empresas.
- III. La limitación al mes de salario obedece a la naturaleza propia de la labor que desempeñan dichas personas, ya que en un monto mayor de participación provocaría la incapacidad de

cumplir con dicha obligación laboral por falta de recursos del patrón.

- IV. Los trabajadores contemplados en esta fracción tienen derecho a la participación debido a que su ausencia temporal de sus labores se debe una justificación legal contemplada en la Ley Federal del Trabajo. El hecho de que dichos trabajadores no se encuentren en activo, se debe a una incapacidad temporal originada por un riesgo de trabajo, una enfermedad o en caso de las mujeres maternidad. Excluirlos del reparto equivaldría a violar sus derechos laborales.
- V. Estos trabajadores deben ajustarse a estas normas debido a que la industria de la construcción funciona diferente a los demás tipos de industrias; generando ganancias por cada proyecto realizado y no por ejercicio fiscal transcurrido.
- VI. Esta disposición se debe a que el trabajo domestico no es considerado como coparticipe de la generación de utilidades al no ser parte del proceso productivo de las empresas.
- VII. El que dichos trabajadores fueran sujetos de participación a pesar de no haber laborado en la empresa por lo menos 60 días, haría suponer que la empresa estaría compartiendo sus beneficios con un agente independiente que presta sus servicios en forma esporádica; circunstancia que no respaldaría la inclusión de dicho sujeto en el reparto. Por tal motivo, esta condición es afortunada para evitar confusión.

4.3.5. MOMENTO DEL REPARTO.

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

trabajadores. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.”

Establece el artículo antes transcrito que los patrones están obligados a pagar las utilidades a sus trabajadores, dentro de un periodo no mayor a 60 días, contados a partir de la fecha en que se presentó o debió presentarse la declaración anual ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

4.3.6. FORMA DEL REPARTO.

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

Conforme a lo anterior, la manera de determinar el monto a repartir a cada trabajador por concepto de PTU consiste en dividir el total de la PTU en dos partes iguales y posteriormente dividir el primero de los montos obtenidos entre la suma del número de días considerados como servicio activo (trabajados, incapacidad por riesgo de trabajo y las madres en los periodos pre y postnatales) de todos los trabajadores con derecho a la PTU, el resultado será un factor que habrá de aplicarse a los días de servicio activo de manera individual, y el resultado será la PTU a repartir a cada

trabajador, correspondiente al tiempo laborado. La otra mitad de la PTU a repartir se dividirá entre la suma de los salarios percibidos en el ejercicio por todas las personas afectas a recibir PTU en el ejercicio, el resultado será un factor que se multiplicará por el salario devengado por cada uno de estos trabajadores, obteniendo así la parte de la PTU a repartir en función al salario devengado de cada trabajador. La suma de ambas partes es la PTU que tiene derecho a recibir cada trabajador.

El importe determinado conforme al procedimiento antes descrito, se fijará en lugar visible del establecimiento, quedando a disposición de una comisión obrero-patronal las listas de asistencia y de raya de los trabajadores.

En caso de que los trabajadores tengan observaciones u objeciones al respecto, contarán con un término de 15 días para efectuarlas; las cuales serán resueltas por la Comisión Nacional para la PTU, en un término de 15 días.

Tal y como lo señala el artículo 8 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la SHCP aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Solo en el caso de que esta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme garantizándose el interés de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en un ejercicio, se agregarán a las utilidades del ejercicio siguiente, para ser reclamadas por todos los trabajadores.⁴⁹

⁴⁹ Rojas Novoa, Alejandro. "Marco legal y régimen fiscal de la PTU". ISEF 8ª Edición. México, 2001 Pág.25.

4.3.7. NORMAS PARA DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN DE CADA TRABAJADOR.

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

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

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

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

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

Como se analizó en líneas anteriores, para determinar los montos individuales del reparto se establecen dos criterios básicos; el primero basado en el número de días trabajados y el segundo en el monto del salario percibido por cada trabajador.

Con la intención de hacer mayor hincapié en el primero de los criterios, es necesario precisar la definición jurídica del término “días trabajados”, ya que su alcance es mayor al utilizado cotidianamente.

La expresión “días trabajados” comprende todos aquellos que jurídicamente deben tenerse como laborados, es decir, aquellos en los que legalmente el patrón deviene en obligado a pagarle al trabajador un salario.

Son días trabajados en tanto que legalmente se tiene la obligación de pagar el salario correspondiente.⁵⁰

Una vez acotado el significado de dicha expresión, conviene señalar que la distribución de la utilidad repartible considerando el número de días trabajados constituye una regla general que únicamente tiene dos casos de excepción:

- a) El de las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales (Artículo 127 fracción IV al Artículo 170 fracción II de la LFT).
- b) El de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal (Artículo 127 fracción IV en relación al Artículo 473 y 478 de la LFT).⁵¹

Los días trabajados comprenden exclusivamente la jornada legal o convencional, de tal manera que si un trabajador labora menos horas que las establecidas como jornada máxima por la ley de la materia o por el contrato que lo rija, deberán sumarse dichas horas hasta llegar a completar la mencionada jornada y cada una de ellas así integrada, podrá validamente reputarse como día trabajado, para los efectos del reparto de utilidades.

Para adecuarse al segundo de los criterios, habrá que sumar el total de los días que laboraron todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se esa suma, se dividirá entre el total de este sector para después asignar los montos individuales correspondientes en atención al número de días trabajados por cada uno. Con arreglo a este procedimiento se cumple con la exigencia contenida en la frase “por igual”.⁵²

⁵⁰ Fernández y Cuevas, José Mauricio. “PTU. Problemas Fundamentales de Derecho Laboral y Derecho Fiscal”. Do fiscal Editores. México 1984 Págs. 126.

⁵¹ Fernández y Cuevas, José Mauricio. *Op. Cit.* Págs. 126 y 127.

⁵² Fernández y Cuevas, José Mauricio. *Ídem.* Pág. 128

Por tanto, para calcular el monto individual de la participación de cada trabajador, tomando como base el monto de los salarios, habrá que sumar los salarios de la totalidad de los trabajadores que tengan derecho al reparto y la mitad del monto total de la utilidad repartible dividirla entre el resultado que se obtenga de la suma antes dicha; la cantidad así determinada se aplicara por cada peso del salario.

4.3.8. NO COMPENSACIÓN.

“Artículo 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.”

Con base en el artículo anterior, las empresas se encuentran impedidas para restar de la utilidad determinada con fines del reparto, las perdidas que hubieren sufrido en ejercicios anteriores.

4.3.9. NO INTERVENCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN.

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

El derecho con que cuentan los trabajadores a recibir parte de las utilidades generadas en el año, no implica de ninguna manera, que tengan el carácter de socios o accionistas de la empresa y mucho menos la facultad de dirigirla. Tal precisión se realizo en la ley laboral con el objeto de dejar bien sentadas las facultades y limitantes de cada parte, con el fin de evitar fricciones entre trabajadores y patronos; evitando con ello una posible invasión de facultades y competencias dentro de la empresa.

4.3.10. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

“**Artículo 992.-** Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones. La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.”

“**Artículo 994.-** Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero; (Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas)

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no

es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D;

VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.”

El hecho de que la participación de las utilidades tenga carácter de obligación para las empresas, significa jurídicamente que la conducta contraria, no participar a los trabajadores en las utilidades, constituye una infracción y ha lugar a que se imponga a dicha infracción una determinada sanción en términos de los artículos 992 y 994 fracción II de la LFT. A las empresas que no cumplan con esta obligación se les sancionan con una multa que fluctuara de 15 a 315 veces el salario mínimo general, de acuerdo con el artículo 994 fracción II del citado ordenamiento legal.

Para hacer válida la sanción impuesta, es necesario seguir un procedimiento administrativo sancionador en materia de participación de utilidades, el cual se iniciara si se configura alguna de las siguientes hipótesis:

- a) Que el sindicato de los trabajadores; a través de los conductos de representación idóneos, formule queja ante la autoridad que corresponda;
- b) Que individualmente los trabajadores hagan valer sus quejas correspondientes en contra del patrón que incumpla con las normas que regulan la participación de utilidades;
- c) Que la Inspección del Trabajo, por conducto del inspector correspondiente, consigne en acta que al efecto se levante, el hecho consistente en el incumplimiento de las normas de trabajo sobre participación de utilidades; o

- d) Que la SHCP en su calidad de autoridad laboral, emita resolución modificando la base para el reparto y en esta tesitura obligue a un reparto adicional.⁵³

Una vez surtido cualquiera de los citados supuestos, la autoridad que resulte competente en términos del artículo 1008 LFT, procederá a formular citación a la empresa supuestamente infractora a efecto de ser oída en defensa de sus intereses (Artículo 1009 LFT.). Posteriormente, la empresa deberá proceder a probar con los documentos idóneos (declaración de ISR, recibo de pagos de PTU, listas y registros de asistencia, nomina de sueldos pagados, etc.), el cumplimiento de los deberes en materia de PTU.

Finalmente, después de oír al interesado (Artículo 1009 LFT.) y previa evaluación de las pruebas ofrecidas seguida de la evaluación de los argumentos aducidos, el Secretario del Trabajo y Previsión Social,⁵⁴ dictara la resolución correspondiente razonando, motivando y fundando debidamente su decisión. Si esta en el sentido de sancionar a la empresa por estimarla infractora, la multa que al efecto se aplique se hará individualmente, es decir, por cada trabajador afectado.⁵⁵

4.4. DETERMINACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

4.4.1. DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA PARTICIPACIÓN.

Hasta el momento se ha hablado sobre las reglas a seguir en el reparto de utilidades, las empresas obligadas a ello, los trabajadores sujetos de ese derecho, entre otros; pero no se ha establecido la forma en la que se

⁵³ Fernández y Cuevas, José Mauricio. *Ibidem*. Pág. 241.

⁵⁴ Pudiendo delegar esta facultad a los Gobernadores de los Estados.

⁵⁵ Fernández y Cuevas, José Mauricio. "PTU. Problemas Fundamentales de Derecho Laboral y Derecho Fiscal". Do fiscal Editores. México 1984 Pág. 242.

calcula el reparto ni con base en que monto es que se lleva acabo dicho procedimiento.

4.4.2. RENTA GRAVABLE.

La base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades, de conformidad con el artículo 120 LFT se constituye de la renta gravable, consistente en restar de los ingresos obtenidos en un ejercicio de operación, las deducciones autorizadas.

4.5. TASA APLICABLE A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

4.5.1. PORCENTAJE.

Una vez determinado el monto de las utilidades a repartir procede determinar sobre que tasa se hará dicho reparto; es decir, el porcentaje de las utilidades que será destinado al reparto. La fijación de dicho porcentaje no es potestativo para cada empresa, es un porcentaje fijo que determina la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades, como lo dispone el artículo 117 LFT, cuya decisión atendiendo al artículo 118 del mismo ordenamiento, será tomada con base en la situación económica del país y el impacto que de ella reciben las empresas.

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

“Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones

generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.”

De lo anterior se desprende que sin importar cual sea el objeto social de las empresas, las que se encuentren obligadas al reparto tendrán que aceptar el porcentaje previamente estipulado, sin que sea válido ningún argumento personal para disminuir su monto.

El porcentaje repartido con motivo de la participación de utilidades, deberá ser absorbido por cada empresa.

Por su parte el artículo 1º de la Cuarta Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, establece que los trabajadores participaran en un 10 por ciento de las utilidades de las empresas en que presten sus servicios.

“Artículo 1 de la 4ª RCNPTU.- los trabajadores participaran en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.”⁵⁶

El porcentaje, fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, aplicado a la base gravable constituye el monto de las utilidades que corresponderá a los trabajadores de cada compañía; porcentaje que atiende, como ya se mencionó, a la situación imperante en el país buscando una justa distribución de la riqueza.

La modificación de dicho porcentaje es decenal, por lo tanto, a partir de la fijación, este no será nuevamente analizado y posiblemente variado hasta transcurridos 10 años a la fecha de aprobación; evento donde se

⁵⁶ Conviene destacar que el porcentaje de reparto de PTU era de 8% y a partir del 5 de marzo de 1985 es del 10%. Bolaños Vital, Raúl “Régimen Fiscal de la PTU: Opinión” Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 331. Junio 2003. Pág. 13.

analizara de nueva cuenta los cambios económicos y sociales que justifiquen el aumento o conservación del porcentaje actualmente fijado.

Por su parte lo señalado en los contratos de trabajo (individual, colectivo, ley) que estipulen como participación de utilidades una cantidad determinada, en un plazo determinado, surten sus efectos siempre que la cantidad recibida no resulte inferior a la que les corresponda conforme a la renta gravable, en cuyo caso la empresa pagara la diferencia en la forma y términos que señala la ley.

4.5.2. COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

Con el fin de que se determine correctamente la participación en las utilidades, con apego a las disposiciones legales, se creó la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.⁵⁷ Se trata de una comisión obrero-patronal formada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, encargada de elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades de cada trabajador. Esta Comisión Nacional contara con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Por lo que es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patrones designar a sus respectivos representantes, de acuerdo con el artículo 132, fracción XXVIII, de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.”

⁵⁷ La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integro por primera vez en el año de 1963 para fijar el porcentaje de reparto de utilidades. El 12 de diciembre de 1963 la Comisión Nacional aprobó por primera vez por unanimidad de votos la primera resolución que fue publicada en el DOF el 13 de diciembre de 1963.
Alvarez Friscione, Alfonso. “La participación de Utilidades, Doctrina y Practica” 1976 Pág. 150.

4.5.2.1. INTEGRACIÓN.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas a que se refiere la fracción I del artículo 125 de la ley, se integre dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el patrón entregue a los trabajadores la copia de su declaración del ejercicio; para tal efecto, el patrón comunicará por escrito a los trabajadores los nombres de las personas que designe como sus representantes y aquellos, a su vez, avisarán al patrón los nombres de quienes los representarán.

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

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.”

Del artículo transcrito se pone de manifiesto que no existe límite en cuanto al número de representantes ni podrán rehusar a un integrante de la misma. Los interesados serán quienes de común acuerdo señalen el número de personas que los representaran ante la Comisión, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa.

Como resulta lógico, los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores de la Comisión Mixta, según lo dispone el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”

4.5.2.2. FUNCIONES.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual⁵⁸ de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores, y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los establecimientos que forman parte integrante de la empresa; se recomienda, cuando menos con 15 días de anticipación al pago, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente as observaciones que juzguen convenientes. Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

Para elaborar el proyecto de reparto individual, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas deberá tomar en cuenta las bases que señalan los artículos 123, 124 y 127⁵⁹ de la ley, y si los representantes de los trabajadores y el patrón no se ponen de acuerdo sobre la aplicación de estas disposiciones, dispondrá el inspector del trabajo sobre el punto de conflicto, decisión que deberá acatar

⁵⁸ Es el documento en el cual se indica la utilidad repartible de cada trabajador, tomando en consideración el número de días trabajados y el monto de los salarios obtenidos durante el año.

⁵⁹ Los artículos mencionados hacen referencia a la forma de repartir la participación, al salario base para la participación y las normas que rigen a los trabajadores en la participación.

en sus términos la Comisión Nacional. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta para determinar el reparto individual, deberán quedar plasmados en las actas levantadas, las cuales deberán firmar sus integrantes.

Para la elaboración del proyecto de reparto, se tomara en cuenta el monto de las utilidades por repartir, aumentado en su caso con las utilidades no cobradas del ejercicio anterior, así como el número de trabajadores con derecho a recibir esta prestación.

4.5.2.3. OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN.

Las obligaciones que la Comisión Nacional debe desempeñar durante su cargo son las siguientes:

- a) Entregar al patrón el proyecto de reparto de utilidades aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta, para que proceda el pago en los términos establecidos.
- b) Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de reparto individual aprobado, dentro del plazo de 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar su declaración del ejercicio ante la SHCP.
- c) Sugerir a la empresa que informe a sus ex trabajadores sobre la cantidad que les corresponda y la fecha a partir de la cual pueden cobrar sus utilidades.
- d) Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse respecto a su participación individual y el plazo que tienen para hacerlo.
- e) Recibir y resolver dentro de un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto. En caso de que la resolución sea negativa al trabajador, éste podrá demandar ante la Junta de Conciliación

y Arbitraje competente el monto de la utilidad que considere que le corresponde, conforme al proyecto de reparto individual.

4.5.2.4. INFORMACIÓN QUE SE DEBE PROPORCIONAR A LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

El patrón está obligado a proporcionar a la Comisión las nóminas, listas de raya y de asistencia del personal sindicalizado y de confianza del ejercicio fiscal materia del reparto, así como los demás elementos necesarios para realizar su función, como son las constancias de incapacidad y permisos concedidos; listas de ex trabajadores y tiempo que laboraron en la empresa; relación con los nombres, funciones y facultades de los empleados que confianza que laboran en el centro de trabajo, para que la Comisión determine cuáles trabajadores tienen o no derecho a participar en las utilidades. El patrón por ningún motivo podrá recomendar o decidir sobre los trabajadores que tienen o no derecho a participar en las utilidades.

4.5.2.5. INCONFORMIDAD DE LOS TRABAJADORES CON EL PROYECTO INDIVIDUAL DE UTILIDADES.

Los trabajadores podrán formular ante la Comisión Nacional, las observaciones o inconformidades que estimen convenientes en cuanto a las cantidades que les corresponden en lo individual, según lo establecido en el artículo 121 LFT.

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

- I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;
- II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;
- III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y
- IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.”

Con base en el artículo que antecede, el trabajador a partir de la fecha en que se fije el proyecto del reparto de utilidades en lugar visible del establecimiento, tendrá derecho a hacer observaciones por escrito sobre el mismo, señalando en su caso los motivos por los cuales considera que es incorrecto el monto de su reparto, y la Comisión Mixta deberá resolverlas dentro de los quince días siguientes y comunicar por escrito al trabajador inconforme la resolución que

emita. En el supuesto de que el trabajador no esté de acuerdo con la resolución de la Comisión, con base en este documento podrá recurrir ante Inspección del Trabajo.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

Después de haber realizado este estudio de investigación he llegado a la conclusión de que todos los trabajadores tienen derecho a participar en el reparto de utilidades, sin importar el nombramiento, cargo o funciones que desempeñen siempre y cuando no sean socios o miembros de las sociedades mercantiles.

De acuerdo con nuestra Constitución en su artículo 123 fracción IX, todos los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, comúnmente llamado reparto de utilidades.

Nuestra Carta Magna jamás autoriza o confiere a las demás leyes menores a exceptuar de pago de utilidades a los trabajadores señalados en el artículo 127 fracción I LFT; en cambio si lo hace para el caso de las empresas de nueva creación como se indica en la fracción IX del inciso d, del artículo 123 de nuestra Constitución. (Artículo 126 LFT)

Cabe mencionar también la fracción IX en su inciso f de la CPEUM, nos menciona que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. (Artículo 131 LFT)

Incluso en el mismo artículo 127 LFT marca una aberración al permitir el reparto de utilidades en cuestión a los trabajadores y luego QUITARSELO en su fracción I, SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA.

Esa justificación no se encuentra fundamentada en la constitución, o cuando menos así no se establece en el artículo 123 fracción IX de nuestra CPEUM.

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

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo....

En la transcripción anterior del artículo 127 LFT. Podemos observar cómo se discrimina de manera injustificada a los trabajadores mencionados en la fracción I, además de transgredir el mandato mayor de repartir utilidades a los trabajadores, debido a que no le da injerencia a la Ley Federal del Trabajo para hacerlo como se le marca en la fracción I.

No puede haber dos tipos de trabajadores los que lo son y los que no lo son, se extralimita de la constitución el derecho de IGUALDAD.

Los directores, administradores y gerentes generales tienen que participar en las utilidades generadas por las empresas ya que existe la relación de trabajo de manera subordinada, puesto que se les pagan salarios y recibe órdenes, es decir tiene el status de cualquier trabajador.

En mi opinión el sentido de esta disposición es que los directores, administradores y gerentes generales pueden conseguir gratificaciones, percepciones y demás prestaciones, independientemente de su salario que perciba el trabajador por cuota diaria pero dichas gratificaciones, percepciones y demás prestaciones son independientes del salario, toda vez que la PTU tiene un fundamento jurídico distinto al del salario, ya que no es entregada al trabajador como retribución estricta de sus servicios, sino como prestación vinculada a las ganancias de las empresas y derivada del resultado económico del ejercicio social, que implica un reconocimiento de la aportación de los trabajadores como uno de los factores de producción.

Por ello, esa participación debe tomarse de los beneficios de las empresas, sin afectar los gastos ni los costos de las mismas por ser de naturaleza distinta al salario.

La clasificación de los trabajadores es una actividad que más dudas provoca, pues conforme a las disposiciones del artículo 127 de la LFT y, para efectos de la participación de utilidades de las empresas, se debe precisar quiénes son.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA.

1. ALVIREZ FRISCIONE, ALFONSO. "La Participación de Utilidades. Doctrina y Practica". Porrúa, México, 1966, P.P. 653.
2. BOLAÑOS VITAL, RAÚL. "Régimen Fiscal de la PTU: Opinión" Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 331. Junio 2003. P.P. 62.
3. BRISEÑO RUIZ ALBERTO. "Derecho Individual del Trabajo". Ed. Harla. México. 1985. P.P. 431.
4. CANTOR MOLLIER MIGUEL. "Derecho del Trabajo Burocrático". Ed. PAC. P.P. 426.
5. DE BUEN LOZANO NESTOR. "Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. Tomo I. P.P. 761.
6. DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. "Derecho del trabajo", 15ª, ed., Ed. Porrúa, México, 2001, P.P. 763.
7. DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho del Trabajo". Tomo I. 15ª ed. Ed. Porrúa. México. 1996. P.P. 789.
8. DE LA CUEVA. MARIO. "El Nuevo Derecho del Trabajo", 13ª, ed. Tomó I, Ed. Porrúa, México, 1992, P.P. 760.
9. DE LA VEGA ULIBARRI, ÁNGEL. "Participación de las Utilidades. Aspectos Laborales y Fiscales." Do. fiscal Editores. 2ª Edición. México 1985 P.P. 472.
10. ESQUIVEL BERNAL, SALVADOR Y GÓMEZ RIVAS, ABRAHAM. "Marco Jurídico y Fiscal de la PTU de las Empresas". Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 210. Mayo 1998 P.P. 120.
11. FERNÁNDEZ Y CUEVAS, JOSÉ MAURICIO. "PTU. Problemas Fundamentales de Derecho Laboral y Derecho Fiscal". Do fiscal Editores. México 1984 P.P. 460.
12. GONZÁLEZ COSIO ARTURO. "Ensayo sobre la Reglamentación del Trabajo en Nueva España", revista de la facultad de Derecho de México. Tomo XXI. ENERO-JUNIO 1971, Núm. 81-82, P.P. 219.
13. HERRERA CARRILLO, PABLO. "Revista Minera y Petrolera" Volumen XVIII, Junio y Julio, 1956, números 222 y 223. P.P. 120.
14. MARTÍNEZ IBAÑÉZ, JAVIER. "PTU: Consideraciones 2004" Artículo citado de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal. Núm. 354. 2ª Quincena de Mayo 2004 P.P. 154.
15. MENDIETA Y NUÑEZ. "El Derecho Precolonial".6e. Ed. Harla. México. 1937. P.P. 519.
16. MUÑOZ RAMON.ROBERTO. "Derecho del Trabajo". Tomo I. 4ta e. Ed. Porrúa. México. P.P.759.

17. PADILLA G. FRANCISCO Y FRANCISCO LERDO DE TEJADA. "La participación de los Trabajadores en las Utilidades en la Nueva Ley Federal del Trabajo". Centro de Investigación Tributaria. COPARMEX. México 1971. P.P.650.
18. PATIÑO CAMARENA JAVIER. "Cuadernos de Derecho del Trabajo". No. 4. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos. México. 1985.P.P.389.
19. ROJAS NOVOA, ALEJANDRO. "Marco legal y régimen fiscal de la PTU". ISEF 8ª Edición. México, 2001 P.P.249.
20. VAZQUEZ V. GENARO. "Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios" 9e. Ed. México. 1940. P.P.194.

LEGISLACIÓN.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. JUAN B. CLIMÉNT BELTRÁN.

OTRAS FUENTES.

1. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VI. Universidad Nacional Autónoma de México.1992.
2. Enciclopedia Jurídica Omeba Naturaleza Jurídica, Tomo XX. Driskill. Argentina 1982.
3. Gran Enciclopedia Larousse. Tomo XIII. Tercera edición. Planeta. España. 1990.
4. Gran Enciclopedia Larousse Ilustrada. Tomo I. Tercera edición. Planeta 1991.