



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE  
RESOLVER LOS CONFLICTOS SOBRE PARTICIPACIÓN DE  
UTILIDADES

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

SALVADOR LÓPEZ MERCADO

ASESOR:

DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA

MÉXICO, D.F. 2014



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
PRESENTE.

**Muy distinguido Señor Director:**

El alumno: **SALVADOR LÓPEZ MERCADO**, con número de cuenta: **305185392**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE RESOLVER LOS CONFLICTOS SOBRE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES**, bajo la dirección del **DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El suscrito después de haber revisado la referida tesis, considera que reúne los requisitos reglamentarios correspondientes, razón por la cual es de aprobarse la misma, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
**"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"**  
Ciudad Universitaria, D. F., 29 de Enero de 2014.

**DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario

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

C.c.p.- Seminario.

### **A MI MADRE**

Por el enorme e incondicional amor que me ha brindado, así como su ejemplo de constante e infinita paciencia.

### **A MI PADRE**

Quien con su ejemplo de lucha, disciplina y dignidad me ha enseñado a ser un hombre.

### **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO**

Mi alma mater, por permitirme formar parte de tan grande institución de la que siempre estaré orgulloso.

### **AL MAESTRO JOSÉ DÁVALOS MORALES**

Por su gentileza al aceptar ser mi asesor, quien siempre me ofreció un apoyo sincero e incondicional, conduciéndome a la conclusión de esta etapa de mi vida con su ejemplo de honradez, rigor académico y constante optimismo.

### **A MIS AMIGOS**

Por estar ahí, brindándome su apoyo siempre que los necesito y porque sin ellos no hubiera sido lo mismo.

# ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	V
---------------------------	---

## **Capítulo I. Antecedentes del reparto de utilidades**

1.1 Congreso Constituyente de 1857.....	1
1.2 Proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 5 de la Constitución de 1857 de Antonio Sarabia.....	3
1.3 Legislación de trabajo del Estado de Coahuila.....	6
1.4 Constitución de 1917.....	7
1.4.1 Reformas.....	10
1.5 Leyes Federales del Trabajo.....	12
1.5.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	12
1.5.1.1 Reforma de 1962.....	13
1.5.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	14
1.5.2.1 Reformas.....	16
1.6 Comisiones Nacionales para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	17
1.6.1 Primera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1963).....	17
1.6.2 Segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1974).....	19

1.6.3 Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1985).....	20
1.6.4 Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1996).....	22
1.6.5 Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (2009).....	23

**Capítulo II. Marco jurídico nacional de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**

2.1 Información sobre la práctica del pago de las utilidades en México.....	25
2.2 Cuántas empresas pagan utilidades.....	26
2.3 Cuánto pagan las empresas a los trabajadores por concepto de utilidades.....	27
2.4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	28
2.5 Ley Federal del Trabajo.....	29
2.5.1 Empresas obligadas al reparto.....	30
2.5.2 Trabajadores con derecho al reparto.....	31
2.5.3 Trabajadores excluidos del reparto de utilidades.....	33
2.5.3.1 Los trabajadores de confianza.....	35
2.5.4 Momento del reparto.....	36
2.5.4.1 Suspensión del reparto de utilidades.....	37

2.5.5	Forma del reparto.....	38
2.5.6	Procedimiento para la determinación individual.....	39
2.5.7	Empresas exceptuadas del reparto.....	43
2.6	Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.....	45
2.6.1	Procedimiento de objeciones a las utilidades.....	47
2.6.2	Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores.....	52
2.7	Jurisprudencia.....	54

**Capítulo III. Efectos del Impuesto Sobre la Renta en la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**

3.1	Concepto de renta.....	58
3.2	Concepto y determinación de la renta gravable para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	59
3.2.1	Personas morales.....	60
3.2.2	Personas físicas que obtienen ingresos por actividades empresariales y profesionales.....	67
3.2.2.1	Régimen de pequeños contribuyentes.....	70
3.3	Deducibilidad de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	72
3.4	Exención de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	76

3.5	Retención de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	77
-----	---	----

**Capítulo IV. El reparto de utilidades en el marco jurídico internacional**

4.1	Alemania.....	82
4.2	Brasil.....	88
4.3	China.....	93
4.4	España.....	99
4.5	Estados Unidos de América.....	103
4.6	Francia.....	109

**Capítulo V. Propuestas**

5.1	Facilitar a los trabajadores el procedimiento para exigir el pago de la participación de utilidades.....	122
5.2	Reformar los artículos 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva las inconformidades de los trabajadores con respecto al pago de la participación de utilidades.....	128

<b>Conclusiones.....</b>	<b>138</b>
--------------------------	------------

<b>Bibliografía.....</b>	<b>141</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un beneficio del que gozan los trabajadores, idea que surge durante los debates del Congreso Constituyente de 1856, específicamente en el discurso pronunciado por Ignacio Ramírez “El Nigromante”, quien sostuvo que los trabajadores debían recibir una parte proporcional de las ganancias de las empresas donde laboraban. El discurso quedó como un primer paso, como antecedente, ya que dicha figura no se incluyó en la Constitución Federal de 1857.

En el año de 1916 se promulgó en el Estado de Coahuila una Ley del Trabajo, en la que se incluyó el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades, con la característica de ser una ley de jurisdicción local.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se consagró esta figura jurídica en nuestro derecho positivo, de carácter federal. No se trata de una declaración de principios, es un ordenamiento claro, es obligación de los patrones el pago de la participación de utilidades.

El derecho a participar en las utilidades ha sido uno de los mayores y más hermosos logros alcanzados en el derecho laboral en nuestro país, es una figura en la cual se hace participar al factor trabajo con el factor capital, esto es, hacer partícipes a los trabajadores de un porcentaje de las ganancias obtenidas por la empresa para la cual trabajan. La finalidad de dicha participación es estimular a los trabajadores a seguir generando ganancias para la empresa y motivarlos para que, con su esfuerzo, aumenten las utilidades y así puedan obtener una cantidad mayor de las mismas.

Las utilidades son una prestación ajena al salario que deben recibir los trabajadores por realizar un servicio personal y subordinado, son un beneficio que depende del hecho de que la empresa obtenga ganancias.

Actualmente, en la etapa de neoliberalismo que vivimos, el valor que se otorga al trabajo, a la producción del trabajo humano, es mínimo, ya que lo

verdaderamente importante para este sistema económico es el libre mercado y la generación de la riqueza.

Además, la crisis económica que nos azota, de dimensión global, ha generado que la mayoría de las empresas haga su proyección fiscal para conseguir realizar la menor cantidad de erogaciones posible. Ese es un gran problema para los trabajadores, porque en muchas de las ocasiones en la sed de ganancia de las empresas, se infringen sus prerrogativas laborales.

Uno de los ejemplos más claros de esta realidad laboral, es el derecho de los trabajadores a participar en un porcentaje de las utilidades de las empresas, derecho que la mayoría de los patrones viola, pues no llevan a cabo dicha repartición. Estadísticas de 2009 indican que 80% de los trabajadores no obtienen el pago de utilidades.

Ese no es el único problema, ya que, además, la mayoría de los trabajadores de nuestro país desconoce que las empresas tienen la obligación de repartir un porcentaje de sus utilidades y que en caso de no hacerlo o si lo hacen al margen de la ley, pueden exigir ese porcentaje de utilidades o la diferencia correspondiente a través del medio establecido tanto en la Constitución (artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e)), como en la Ley Federal del Trabajo (artículos 121 y 122). Esos preceptos señalan que los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, por ser esta dependencia la que cuenta con la documentación fiscal y contable de las empresas; entre esa documentación está la declaración anual de las personas físicas o morales.

No debe dejarse de lado que se trata de un problema de carácter laboral, pues surge de un conflicto entre el capital y el trabajo. Como consecuencia, es necesario que ese conflicto se resuelva en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y no ante la Secretaría de Hacienda. De acuerdo con la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, la Junta es la facultada para resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo.

Asimismo, la Norma Fundamental contiene como caso excepcional someter el conflicto respecto al pago de utilidades ante la Secretaría de Hacienda y

Crédito Público: “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”.

No podemos hablar de una inconstitucionalidad, más bien podemos señalar la necesidad de congruencia en la Constitución, es decir, dejar que la Junta sea la autoridad que conozca y resuelva todos los conflictos laborales.

Es necesario facilitar a los trabajadores el procedimiento que deben seguir para hacer exigible el pago de utilidades. Con esa finalidad debe seguirse un juicio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y no una objeción ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El procedimiento debe llevarse a cabo ante la Junta por ser ésta la facultada constitucionalmente para conocer de los conflictos derivados de las relaciones entre el capital y el trabajo, además de ser también la autoridad jurisdiccional conocida por los trabajadores para solucionar sus problemas laborales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe conocer de este tipo de asuntos, para ello es necesario reformar los artículos 123, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así también el 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de facultar a la Junta para que resuelva los conflictos relacionados con el pago de la participación de utilidades.

Si bien es cierto que la declaración anual debe entregarse a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, también lo es que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puede solicitar a dicha Secretaría la declaración de impuestos de las empresas, junto con el reporte concreto del pago correcto de la participación de utilidades a los trabajadores, por ser los documentos necesarios para resolver conforme a derecho el conflicto que se llegara a suscitar.

## **CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES DEL REPARTO DE UTILIDADES**

#### **1.1 Congreso Constituyente de 1857**

Como antecedente, es oportuno señalar que el Congreso Constituyente fue convocado por los liberales, quienes durante casi dos años buscaron derrocar al entonces Presidente Antonio López de Santa Anna, objetivo que lograron cumplir con la promulgación del Plan de Ayutla en 1854, iniciando así la sublevación, de la cual surgieron, entre otros objetivos, convocar a un Congreso Constituyente con la finalidad de que la Nación contara con una nueva Constitución.

Al encontrarse los liberales en el poder, comenzaron a dar estructura al país, nombrando como presidente provisional al general Juan Alvarez, quien poco tiempo después renunció a la presidencia, sucediéndolo en el poder Ignacio Comonfort, mandato titular bajo el cual, se reunió el Congreso Constituyente y se aprobó la Constitución de 1857.

Ahora bien, una vez reunido el Congreso Constituyente se dio paso a los debates, los cuales comenzaron el 18 de febrero de 1856 y concluyeron con la firma de la Constitución el 5 de febrero de 1857.

De esta manera, debe tomarse en cuenta que la Constitución de 1857 tuvo como principal finalidad, lograr estabilizar al país, otorgando una estructura básica al mismo, para ello era necesario que la Constitución señalara la estructura del gobierno y garantizara condiciones mínimas para los ciudadanos.

Es por ello que respecto de los derechos laborales, los diputados se limitaron a establecer la libertad de trabajo y el pago de una retribución justa por la labor desempeñada, introduciendo estos principios en el artículo 5 de la entonces llamada Constitución Política de la República Mexicana de 1857.

Sin embargo, es importante señalar que la relevancia del Congreso Constituyente de 1857 radica en que durante los debates, surgió el primer intento de incluir dentro del sistema jurídico la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, para lo cual merece especial mención la aportación de Ignacio Ramírez “El Nigromante”, quien en aquellos debates figuró como el principal defensor de los derechos de la clase obrera.

El licenciado Ignacio Ramírez es quien propone otorgar a los trabajadores una parte de las utilidades que obtuvieran las empresas, sin embargo, sus ideas no fueron tomadas en cuenta durante aquel Congreso Constituyente, no obstante resulta interesante su participación, de la cual puede apreciarse una distinguida visión de carácter social.

En la sesión del Constituyente llevada a cabo el día 7 de julio de 1856, Ignacio Ramírez expresó lo siguiente:

*“El más grave de los cargos que hago a la Comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penas y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.*

*“Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir el capital en trabajo. ESTA OPERACIÓN EXIGIDA IMPERIOSAMENTE POR LA JUSTICIA, ASEGURARÁ AL JORNALERO NO SOLAMENTE EL SALARIO QUE CONVIENE A SU SUBSISTENCIA, SINO UN DERECHO DE DIVIDIR PROPORCIONALMENTE LAS GANANCIAS CON TODO EMPRESARIO. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito*

*como el capital en efectos mercantiles o en bienes raíces; los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo. Sabios economistas de la comisión: en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales encontraréis el verdadero secreto de que vuestro sistema municipal es una quimera...”<sup>1</sup>*

De lo expuesto, queda claro que aún cuando no se incluyó dentro de la Constitución de 1857 el beneficio de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas para las cuales laboraban, lo realmente interesante es que durante ese momento surge como tal ese derecho de los trabajadores.

## **1.2 Proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 5 de la Constitución de 1857 de Antonio Sarabia**

El 26 de agosto de 1914 se publicó en el Estado de Durango un folleto titulado *“Problema agrario y emancipación del peón y proletario mexicanos”*, en el cual se incluyeron algunas ideas sobre el reparto de utilidades que debían realizar las empresas, las cuales vale la pena analizar.

---

<sup>1</sup> ZARCO, Francisco, *Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857)*, México, 1956, [http://www.diputados.gob.mx/cedia/biblio/virtual/bicentena/doc\\_hist\\_inde/04\\_BD\\_cong\\_cons.pdf](http://www.diputados.gob.mx/cedia/biblio/virtual/bicentena/doc_hist_inde/04_BD_cong_cons.pdf). Fecha de consulta 07 de noviembre de 2012.

Puede decirse que algunas de las ideas expuestas por Antonio Sarabia en el pequeño folleto, constituyen antecedentes de lo que sería previsto casi tres años después en la fracción VI, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

De acuerdo con Jesús Silva Herzog, “el señor Sarabia fue magonista y más tarde prestó servicios como militar y empleado civil en el constitucionalismo durante la contienda y después en los gobiernos revolucionarios.”<sup>2</sup>

Ahora bien, es necesario señalar que el folleto fue dividido en dos partes, las cuales a decir de su autor, constituyen las reformas que pide y exige la revolución, la primera denominada “Creación de la pequeña propiedad rural” se refiere a cuestiones de carácter agrario, por ello no se entrará al estudio de la misma, la segunda parte denominada “Emancipación del peón y del proletario mexicanos”, aborda el tema relativo al reparto de utilidades.

En el folleto se comienza diciendo que el Estado no puede permitir que se lleven a cabo contratos, pactos o convenios que tengan por objeto menoscabar la libertad, ya sea por trabajo, educación o religión, asimismo, que en toda empresa en que se invierta capital y que deba emplearse trabajo, se harán constar por escrito las condiciones generales de ese trabajo.

Además, menciona, entre otras cuestiones, lo siguiente:

*“Las condiciones esenciales que deben ponerse a los susodichos convenios sobre el trabajo, a mi juicio son estas:*

*“... ”*

*“2ª. En los negocios o empresas a que se refiere el párrafo anterior, hágase o no constar por escrito, queda perfectamente establecido por la ley, que la mitad, o sea el cincuenta por ciento de las utilidades que produzcan, pertenecerá y se dividirá anualmente entre los empleados y trabajadores*

---

<sup>2</sup> SILVA HERZOG, Jesús, *El Agrarismo Mexicano y la Reforma Agraria, Exposición y Crítica*, 2ª ed., Porrúa, México, 1964, p. 223.

*sea cual fuere su categoría, en proporción de sus sueldos o salarios y al número de días que hayan prestado sus servicios.*

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

*“4ª. Los Ayuntamientos, en todo el país, tendrán el derecho y el deber de intervenir en todas las cuestiones relativas al pago de salarios y reparto de utilidades en los negocios expresados y que estén ubicados en su jurisdicción; debiendo decidir las dichas cuestiones administrativamente y sin recurso alguno. El Gobierno será responsable pecuniariamente de los perjuicios que causen los Ayuntamientos al decidir las cuestiones apuntadas.*

*“Tales son las condiciones esenciales que deberá contener la Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional; y es fácil ver que la reforma social importantísima que contienen es la difusión forzosa de las utilidades, por iguales partes, entre el capital y el trabajo, que concurren y hacen posible el fruto de los negocios.”<sup>3</sup>*

Concluye Antonio Sarabia, explicando que el capital sólo produce la explotación de las masas, y que el repartir utilidades apenas es justicia, pues todo lo recibe el capital.

Como podemos apreciar de lo anteriormente señalado, las ideas de Antonio Sarabia resultaban un tanto fuera de la realidad, como por ejemplo, en el caso de que como lo afirmaba, se entregara el 50% de las utilidades de las empresas a los trabajadores implicaría el fin de las mismas, derivado de que podría darse el supuesto de que deviniera una devaluación o un aumento en el precio de las

---

<sup>3</sup> SARABIA, Antonio, *Problema Agrario y Emancipación del Peón y el Proletario Mexicanos*, México, Tipografía y Litografía de Müller Hermanos, 1914, pp.15.

materias primas, o en su caso, que los precios de los productos fueran altísimos, con la finalidad de compensar el reparto hecho por utilidades.

Lo anterior, tal vez sea consecuencia de que el Licenciado Antonio Sarabia formó parte del movimiento anarquista formado por los hermanos Flores Magón, además de que prestó sus servicios como militar y empleado civil en el bando constitucionalista durante y posteriormente a la contienda revolucionaria, derivado de ello, puede concluirse que era una persona que experimentaba profundamente el sentir del pueblo, es por eso que pugnaba por otorgar al mismo grandes derechos, aún en detrimento de las clases económicamente favorecidas, y tal vez de la economía nacional.

No debe dejarse de lado que sólo se trató de un estudio en particular, cuya finalidad era otorgar al *“peón mexicano”* un derecho a participar en las utilidades que generaban gracias a su trabajo, y no un antecedente legislativo como tal, sin embargo, es interesante el hecho de que se hayan realizado diversas propuestas para reglamentar el artículo 5° de la Constitución de 1857.

### **1.3 Legislación de trabajo del Estado de Coahuila**

Merece especial mención un Decreto emitido en el Estado de Coahuila, ya que constituyó el único antecedente a nivel estatal anterior a la Constitución de 1917, con el cual se pretendió reglamentar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pues dentro del mismo se incluyeron algunas particularidades que bien puede decirse que se utilizaron en la legislación emitida con posterioridad.

Así, nos encontramos que el 27 de octubre de 1916 el gobernador Gustavo Espinoza Mireles publicó el mencionado decreto, cuyo capítulo sexto estatuye la participación de utilidades a los trabajadores.

“Las principales normas que consignará este decreto respecto de la participación, son las siguientes:

- “ a) Los obreros no participarán en las pérdidas;
- “ b) La liquidación será anual;
- “ c) Los beneficios de un año no podrán ser objeto de compensación con las pérdidas de años anteriores;
- “ d) Los obreros no intervendrán en la empresa, pero podrán designar una persona que los represente en el examen de los libros de ésta para la fijación de la utilidad repartible.”<sup>4</sup>

Es necesario mencionar que el decreto no operó, sin embargo, fue incorporado en semejantes términos, a la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila de 13 de octubre de 1920.

#### **1.4 Constitución de 1917**

Al llevarse a cabo los debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1916, las ideas expuestas con anterioridad por el Licenciado Ignacio Ramírez salieron de nuevo a la luz, y a diferencia de lo que sucedió en aquella época, los diputados constituyentes de 1916-1917 incorporaron en la Constitución el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

Resulta oportuno señalar que los debates de la Asamblea Constituyente eran tendientes a reformar el artículo 5° de la Constitución, ya que como debemos recordar, en éste se establecía la libertad de trabajo.

No obstante lo anterior, algunos de los diputados que conformaron el Congreso Constituyente de 1916-1917, se pronunciaron respecto a que no se votara el mencionado artículo 5°, mientras no se presentara un proyecto de un capítulo especial, capítulo que, como veremos más adelante, se denominó *“Del Trabajo y de la Previsión Social”*.

---

<sup>4</sup> ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso, *Participación de Utilidades. Doctrina, Historia, Legislación, Jurisprudencia y Práctica*, 3ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 212.

Ahora bien, al estarse efectuando los debates y respecto del tema de la participación de utilidades resulta sobresaliente la ponencia del diputado Carlos L. Gracidas, quien expresó en una de sus participaciones lo siguiente: “Soy partidario de que al 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 pérdidas.”<sup>5</sup>

Palabras anteriores que, sólo sentaron una base de lo que con posterioridad reafirmarían otros diputados, pues lo expuesto por el obrero tipógrafo Carlos L. Gracidas, no fue tomado en cuenta al momento de elaborarse el título especial sobre trabajo que presentó la Primera Comisión de Constitución de la Asamblea.

Sin embargo, se formó una Segunda Comisión integrada por los diputados Francisco J. Múgica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón, Comisión encargada de proponer y lograr que se incluyera dentro de la Constitución Federal el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

En el dictamen de 23 de enero de 1917 los integrantes de la comisión señalaron: “Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en la que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; y el capitalista podrá

---

<sup>5</sup> DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 18ª ed., Porrúa, México, 2009, pp. 246-247.

disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario.”<sup>6</sup>

El día 05 de febrero de 1917 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la “*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero del 1857*”, en la cual se estableció dentro del artículo 123, fracción VI, la participación de utilidades, de la siguiente forma:

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: ... VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.”

Asimismo, en la fracción IX del citado artículo 123, se dispuso que la fijación de la participación de utilidades se realizaría por comisiones especiales que se formarían en cada Municipio, las cuales se encontrarían subordinadas a una Junta Central de Conciliación por Estado.

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

Como puede apreciarse del contenido de las fracciones VI y IX, del artículo 123 constitucional relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, el principal defecto del Congreso Constituyente de Querétaro consistió en otorgar

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 22ª ed., Porrúa, México, 2009, t. I, p. 325.

a los Municipios la facultad de formar Comisiones Especiales con la finalidad de fijar la participación en las utilidades.

Debemos recordar que dada la época, los Municipios no eran lo suficientemente aptos para llevar a cabo el mencionado objetivo, amén de que hubiera resultado sumamente difícil determinar un porcentaje por cada Municipio, y además subordinarse a una Junta Central por cada Estado.

Es por ello que puede concluirse que aún cuando en el texto original de la Constitución de 1917 se incluyó el derecho de los trabajadores pertenecientes a empresas agrícolas, comerciales, fabriles o mineras, a obtener una parte de las utilidades de las mismas, no debe dejarse de lado que se omitió por completo reglamentar correctamente el reparto de utilidades y eso tal vez fue consecuencia de que en aquel entonces, el Congreso de la Unión no tenía facultades para expedir leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Por ello, podemos concluir que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no cumplió con su objetivo, sin embargo, el hecho de incluirse en la Constitución significó una victoria de la clase trabajadora.

#### **1.4.1 Reformas**

Una reforma trascendental para el tema de la participación de utilidades sin tener una relación directa con el tema, la constituyó la federalización de la legislación laboral, con la cual se otorgó al Congreso de la Unión la facultad de expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución.

Lo anterior sucedió mediante Decreto por el cual se reformó la fracción X del artículo 73 de la Constitución publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de abril de 1933. Esta reforma resultó importante, por el hecho de que el defecto de la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades consistió en no reglamentarla correctamente y como se señaló, con esta reforma

se facultó al Congreso para expedir leyes reglamentarias del artículo 123, otorgando con ello la facultad al Congreso de enmendar su error consistente en omitir la reglamentación de las utilidades.

Por otro lado, con fecha 04 de noviembre de 1933 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el cual se reformó la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, fracción que contenía la regulación de la participación de las utilidades, sin embargo, dicha reforma sólo hizo referencia al salario dejando de lado quien debía fijar la participación de utilidades, en el caso de que los Municipios no establecieran las Comisiones para tal efecto.

El día 21 de noviembre de 1962 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma que, sin duda, constituye el máximo antecedente de la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ya que con ella se reformó, entre otras, la fracción IX, del artículo 123 de la Constitución, fracción en la que se incluyó la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, dejando sentadas las bases para que la llamada Comisión Nacional determinara el porcentaje que habría de repartirse a los trabajadores, el cual tendría aplicación en todo el territorio nacional.

En el nuevo texto de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, a diferencia de cómo se encontraba antes de la reforma de 1962, ya no se deja a cargo de los Municipios la facultad de crear comisiones para determinar el porcentaje de utilidades a repartir, sino que se crea una Comisión a nivel nacional encargada de llevar a cabo las investigaciones para conocer las condiciones de la economía nacional y con base en ello, determinar el porcentaje de utilidades que habrá de repartirse en cada empresa; la base para determinar la utilidad será la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta; se plantea la posibilidad de que los trabajadores de cada empresa realicen objeciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y por último, se dispone 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.

Es así como quedó conformada la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas de forma completa y sin omisiones, dentro de nuestra norma suprema.

## **1.5 Leyes Federales del Trabajo**

Aún cuando la Constitución contiene diversos preceptos que consagran derechos de los ciudadanos, como es el caso, del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, es necesario que se promulguen leyes reglamentarias de los artículos constitucionales, ya que como sabemos, dentro del cuerpo de una Constitución no podrían señalarse las reglas específicas que habrían de seguirse en el caso de que se vulneren derechos, o no se cumpla con lo establecido en la Constitución, ya que estaríamos convirtiendo la norma fundamental en un reglamento multidisciplinario, es por ello, que respecto de la materia laboral se expidió una ley reglamentaria denominada Ley Federal del Trabajo.

### **1.5.1 Ley Federal del Trabajo de 1931**

Debemos recordar que la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se incluyó a nivel constitucional en nuestro derecho en 1917, sin embargo y como se señaló, el mayor error del Congreso Constituyente al respecto, consistió en no otorgar a los legisladores la facultad de expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, y como consecuencia de ello, el Congreso de la Unión al no contar con la mencionada competencia material para expedir ese tipo de leyes, expidió las mismas muchos años después de que se le otorgó la facultad para emitir las.

Aunado a lo anterior, la primera legislación tendiente a reglamentar las disposiciones laborales contenidas en la Constitución, fue la Ley Federal del

Trabajo de 1931, promulgada 17 años después de que se creara dentro de la Constitución el título relativo al trabajo.

La presente Ley laboral hizo referencia a la participación de utilidades, equiparándola al salario, incurriendo con ello en un grave error, ya que el salario y la participación de utilidades constituyen dos derechos laborales independientes y distintos, además de que aún cuando los legisladores de aquella legislatura tuvieron bastante tiempo para reglamentar correctamente los preceptos constitucionales referentes al derecho laboral, de nueva cuenta omitieron reglamentar la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades.

#### **1.5.1.1 Reforma de 1962**

Derivado de las reformas hechas a la Constitución en 1962, el Presidente de la República dirigió a la Cámara de Diputados una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad primordial consistía en reglamentar las nuevas disposiciones constitucionales, entre las cuales se encontraba el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades.

En virtud de ello, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se previó en los artículos 100-G al 100-U, asimismo, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas creada mediante la reforma constitucional de 1962 quedó incluida en los artículos 428-I al 428-Y.

Por otro lado, dentro de los artículos transitorios se señaló que correspondía a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicar la convocatoria para la integración de la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, poniendo una fecha límite y determinando dentro de los artículos que regulan la mencionada Comisión, los plazos a que debían sujetarse.

Es conveniente resaltar algunos artículos como el 100-P, precepto que comprendía a las empresas exceptuadas de la obligación de repartir utilidades; el artículo 100-R, señalaba que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia, protegiendo así el bienestar económico de los trabajadores; asimismo, el diverso 100-T disponía que las cantidades correspondientes a los trabajadores por concepto de utilidades quedaban protegidas por las normas contenidas en los artículos 87 y siguientes, normas que disponían la protección del salario.

Los artículos 428-I al 428-Y previeron la integración, funcionamiento, facultades y atribuciones de los órganos de la Comisión, de esta parte, es de resaltarse el artículo 428-X, el cual disponía: *“Los trabajadores y los patronos no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años a la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta su solicitud”*, no obstante que el artículo 100-I, señalaba: *“La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, cuando existan nuevas investigaciones y estudios que lo justifiquen”*, de donde podemos apreciar que la ley establecía dos hipótesis contradictorias, porque por un lado permitía solicitar la revisión en el caso de que existan investigaciones o estudios que lo justifiquen, y por el otro, señalaba que la revisión sólo era procedente después de transcurridos diez años de la aprobación o desechamiento de la solicitud de revisión, motivo por el cual, aún cuando fuera necesario modificar la resolución de la Comisión por una cuestión que lo justificara, no podía llevarse a cabo por estar prohibido por la ley.

### **1.5.2 Ley Federal del Trabajo de 1970**

El día 01 de abril de 1970 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal del Trabajo vigente, ley que abrogó a la Ley del Trabajo de 1931, por así disponerlo en su 2º artículo transitorio.

A diferencia de la Ley laboral de 1931, respecto del tema de participación de utilidades, la vigente Ley teniendo la ventaja de haber observado la figura de la

participación de utilidades durante más de 5 años (toda vez que el reparto de utilidades comenzó a efectuarse en 1964), modificó algunas disposiciones con la finalidad de que realmente se cumpliera con el mandato constitucional de repartir utilidades.

Así, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se estableció en los artículos 117 al 131; y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas quedó comprendida en los diversos 575 al 590.

Conforme con lo anterior, por lo que hace a la figura de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se llevaron a cabo algunas modificaciones relevantes a la Ley Federal del Trabajo que vale la pena señalar, como son:

- 1.- Respecto de la contabilidad, se amplió el derecho de los trabajadores, toda vez que se estableció como obligación del patrón entregar a los trabajadores dentro del término de 10 días contados a partir de la fecha de presentación de la declaración anual, una copia de la misma, anteriormente sólo se señalaba que el patrón debía poner en conocimiento de los trabajadores la declaración, pero no decía como.
- 2.- Respecto de las utilidades no reclamadas por los trabajadores, se señaló que el importe de las mismas tendría que agregarse a las utilidades repartibles del año siguiente, con esto, los trabajadores contaban con el plazo de un año para exigir el beneficio de las utilidades.
- 3.- Con relación a las empresas exceptuadas de repartir utilidades, se redujo el plazo respecto de las empresas de nueva creación a un año, anteriormente era de dos, en relación con las empresas que introducen nuevos productos también se redujo el plazo para quedar obligadas a repartir utilidades de cuatro a dos años.

4.- En relación con los trabajadores de confianza, la nueva ley los incluyó como sujetos susceptibles de participar en las utilidades, limitando su participación de conformidad con el salario percibido por los trabajadores de base.

En relación con la Comisión, resulta importante señalar la modificación relacionada con la fijación del porcentaje, de acuerdo con la cual la resolución de la Comisión fijará el porcentaje sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas. Debe recordarse que conforme a la ley laboral de 1931 se facultaba a las empresas para que pudieran efectuar deducciones, así como establecer diferencias entre las empresas bajo el argumento de la reinversión de capitales, pues bien, con la redacción del artículo 586, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se prohibió que los patrones siguieran efectuando deducciones y establecieran diferencias entre las empresas, con la única finalidad de no llevar a cabo la repartición de utilidades a sus trabajadores o llevarla en porcentaje menor.

#### **1.5.2.1 Reformas**

Desde la publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a la fecha, sólo se ha realizado una reforma respecto de la participación de utilidades, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 02 de julio de 1976, con la reforma mencionada se agregó una cuarta fracción al artículo 121 y se modificaron los artículos 122 y 127.

De conformidad con los artículos reformados, se otorgó una mayor protección a los trabajadores por lo que hace al caso en que éstos hagan objeciones respecto de la declaración presentada por el patrón, disponiendo, entre otros casos, que el patrón debe realizar el pago de utilidades a sus trabajadores aún cuando con posterioridad a la objeción presentada por los trabajadores obtenga una resolución favorable, caso en el cual puede deducir las utilidades repartidas, de las correspondientes al ejercicio del año siguiente; asimismo se

estableció que cuando la Secretaría de Hacienda determine un monto adicional a repartir y los trabajadores no hayan realizado objeciones, dicha repartición se realizará hasta que la resolución quede firme.

Como podemos observar de las reformas en comento, las mismas no realizaron modificaciones importantes, sino que sólo reglamentaron los pasos a seguir en el caso de que los trabajadores realicen objeciones o el fisco determine que debe repartirse una cantidad mayor de utilidades a los trabajadores.

## **1.6 Comisiones Nacionales para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.**

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas fue creada como consecuencia de la reforma constitucional de 1962, a la fracción IX del artículo 123 de la Constitución.

Su integración y funcionamiento se señalan en la citada fracción de la Constitución, y las características particulares a las que debe apegarse se establecen en la Ley Federal del Trabajo, de este modo, la mencionada Comisión debe integrarse por representantes de los trabajadores, representantes de los patrones y representantes del gobierno; su principal función consiste en llevar a cabo investigaciones respecto de la economía del país, así como la necesidad de fomentar el desarrollo industrial de la nación, con la finalidad de determinar el porcentaje que cada empresa tendrá que repartir a sus trabajadores.

### **1.6.1 Primera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1963)**

Con fecha 30 de enero de 1963, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la convocatoria a que hacían referencia los artículos 428-M y 6° transitorio de la Ley Federal del Trabajo vigente en esa época.

De conformidad con la aludida convocatoria, se requirió a los patrones y a los trabajadores, para que, por medio de delegados concurrieran a una Convención a celebrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para elegir cinco representantes de los trabajadores y cinco de los patrones, así como cinco suplentes de cada uno, los cuales, junto con los representantes del gobierno formarían el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Así, el 13 de diciembre de 1964 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la resolución de esta Primera Comisión, la cual se dividió en tres antecedentes y nueve capítulos resolutivos.

De los puntos resolutivos podemos destacar lo siguiente:

- Se determinó el 20% como porcentaje de utilidades repartibles, de conformidad con la base gravable determinada en aquel entonces por la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- No obstante lo anterior, toda vez que el Impuesto Sobre la Renta se pagaba de conformidad con diversas cédulas establecidas en la ley, se determinaron reglas específicas para cada cédula estableciendo ciertos montos de ingresos, así como distintos porcentajes de utilidad repartible.
- Se señalaron las reglas a las que debían sujetarse las empresas exceptuadas del reparto de utilidades.

Derivado de lo anterior, es de señalarse que la primera resolución estableció una tabla de conformidad con la cual debía efectuarse el reparto de utilidades, esta tabla constituía un grave problema para los trabajadores, toda vez que de conformidad con la misma, debían efectuarse diversos cálculos para llegar finalmente a un porcentaje real de utilidades a repartir.

Es por ello que se considera que “la resolución de 12 de diciembre de 1963 es la más grave violación constitucional jamás cometida por un órgano estatal del trabajo, llevada al cabo por una incomprensible uniformidad de los representantes

del gobierno y de los empresarios y por lo que debe llamarse una traición al movimiento obrero”<sup>7</sup>.

Por otro lado, la primera repartición de utilidades de conformidad con la Comisión se llevó a cabo en el año de 1964 e imperó hasta 1974, año en que se publicó la resolución de la segunda Comisión.

### **1.6.2 Segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1974)**

Primeramente es necesario señalar que la presente Comisión fue convocada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el año de 1973, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que la misma le confirió la facultad de convocar directamente a la Comisión con la finalidad de revisar el porcentaje de utilidades a repartir.

Es por ello que, con fecha 13 de julio de 1973 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió una convocatoria para revisar la resolución de la anterior Comisión, la cual estuvo vigente por un periodo mayor a diez años.

Una vez instalada esta Segunda Comisión y cumplidos todos los requisitos de ley, el día 14 de octubre de 1974 se emitió en el Diario Oficial de la Federación la resolución, aprobada tripartitamente, en la cual y contrario a lo que podía esperar la clase trabajadora, se estableció un porcentaje a repartir de 8%, sin la posibilidad de que las empresas pudieran realizar deducciones, porcentaje que se aplicaría sobre la base de la utilidad gravable, lo cual quiere decir, antes de realizar el pago de los impuestos.

De acuerdo con los considerandos de esta segunda resolución, se llegó a la conclusión de determinar el 8%, con base en la necesaria reinversión de capitales, el interés razonable que debe percibir el capital, así como la necesidad de fomentar el desarrollo económico del país.

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, p.336.

No obstante, aun cuando el porcentaje se redujo en gran cantidad en comparación con el anterior que era de 20%, la realidad es que de conformidad con el argumento uniforme de diversos doctrinarios, el porcentaje realmente repartible correspondía sólo a un 7%, razón por la cual al establecerse mejores modalidades para que realmente se repartiera un porcentaje tasado en 8%, no constituyó un grave agravio en contra de la clase trabajadora, porque debe aclararse que el mismo era calculado sobre los ingresos brutos, sin embargo dicho porcentaje tampoco resultaba ser remunerador.

Además, se estableció ese 8% como porcentaje único, lo anterior, ya que debemos recordar que la primera resolución se fundamentó en lo señalado por la Ley del Impuesto Sobre la Renta de 1953, ley abrogada por la Ley del Impuesto Sobre la Renta de 1964, la diferencia sustancial de las mismas consistió en que la primera contenía un sistema cedular en general, y la segunda englobaba a las personas morales en un sistema global y a las personas físicas, en un sistema cedular.

### **1.6.3 Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1985)**

La revisión del porcentaje determinado por la segunda Comisión fue solicitada por múltiples organizaciones obreras al Secretario del Trabajo, de conformidad con el artículo 588, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de que se revisara el 8% fijado, dicha solicitud después de ser previamente analizada por el Consejo de Representantes, se consideró procedente.

Es importante señalar que un factor determinante para que se revisara el porcentaje de utilidades a repartir, lo constituyó la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, la cual entró en vigor el 01 de enero de 1981, pues con la misma se modificó la utilidad fiscal del ejercicio a repartir.

La resolución de la Tercera Comisión, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 04 de marzo de 1985, se dividió en 21 considerandos, 11 artículos resolutivos y tres artículos transitorios.

Derivado de lo anterior, puede señalarse que la resolución de esta Comisión, a comparación de las anteriores, presentó algunas cuestiones novedosas, como son las siguientes:

El porcentaje determinado por la resolución de la Segunda Comisión, se aumentó de 8% a 10%, debía calcularse sobre la renta gravable de conformidad con lo señalado en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Se señaló expresamente, que las empresas exceptuadas de realizar el pago del Impuesto Sobre la Renta, por ese hecho no se encontraban exceptuadas de repartir utilidades, siempre y cuando no se encontraran exceptuadas de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Una de las novedades de esta resolución que causó diversas protestas, fue la determinación del Secretario del Trabajo y Previsión Social tendiente a exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual no superior a seis millones de pesos, sin embargo, debemos recordar que los representantes de los trabajadores firmaron ese acuerdo, otorgando con ello su aprobación. No obstante, aún cuando la cifra del ingreso anual de las empresas exceptuadas nos parece muy alta, debemos recordar que la inflación en los años 80 se encontraba demasiado fluctuante, tal vez, ese fue el motivo por el cual se aprobó esta resolución por los representantes; asimismo también se exceptuó a las empresas señaladas en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, como son las empresas de nueva creación, el Instituto Mexicano del Seguro Social, las instituciones de asistencia privada, y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Por otro lado, se señaló que todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo se encontraban obligadas a repartir utilidades.

Finalmente de conformidad con los artículos transitorios, la presente resolución abrogó la de la Segunda Comisión y entró en vigor el 05 de marzo de 1985.

#### **1.6.4 Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (1996)**

Transcurridos diez años de la resolución de la Tercera Comisión, el Congreso del Trabajo convocó al Secretario del Trabajo para que se procediera a la revisión del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades, fue de esta manera como se integró la Cuarta Comisión, la cual en su resolución confirmó la mayoría de los resolutivos a que se llegó en la anterior Comisión.

La resolución quedó conformada por 9 resultandos, 6 considerandos, 3 resolutivos y dos artículos transitorios.

Una de las consideraciones de la presente Comisión para no aumentar el porcentaje, lo constituyó la crisis económica en que se enfrascó nuestro país en 1995, la cual acarreó diversos problemas, como lo fueron cierre de empresas y con ello pérdidas de empleos, así como una disminución a la calidad de vida de la mayoría de los mexicanos.

La Cuarta Comisión resolvió con fecha 10 de diciembre de 1996, que los trabajadores participarían en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios, quedándose de esta manera el mismo monto a repartir, en este sentido, se reiteró que se consideraba como utilidad la renta gravable de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Finalmente en el artículo transitorio se señaló que la resolución entraría en vigor el día 01 de enero de 1997, abrogando en esa misma fecha la resolución de la Tercera Comisión.

### **1.6.5 Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (2009)**

La resolución que actualmente rige el porcentaje de utilidades que debe repartirse a los trabajadores, es la emitida por la Quinta Comisión en el año 2009, es decir, doce años después de la resolución de la Cuarta Comisión, esta última resolución se dividió en seis resultandos, cinco considerandos, dos resolutivos y tres artículos transitorios.

De la presente resolución, cabe destacar que se realizaron observaciones de tipo económico un tanto más complejas que en las anteriores, con base en esos estudios económicos, se llegó a la conclusión de que el porcentaje de utilidades que los patrones deben repartir tiene que mantenerse en un 10%, esto fue determinado de esa manera, ya que el Producto Interno Bruto del país durante los años 80's y principios de los 90's tuvo resultados negativos, asimismo a finales de los 90's y durante los años 2000, la tasa del Producto Interno se mantuvo muy baja, y en varias ocasiones se han presentado resultados negativos, sin embargo, si obtenemos un promedio la tasa de crecimiento del país en los últimos 15 años ronda aproximadamente por el 3.5%.

Tampoco debe dejarse de lado la crisis económica a nivel global, la cual inició en 2008 y hasta nuestros días aun no se ha resuelto, aunado a que, de los estudios practicados por el Banco de México se espera que en los próximos años el país tenga una estabilidad y un crecimiento económico muy por encima del presentado en lo últimos veinte años.<sup>8</sup>

Con vísperas al futuro, se puede señalar que resulta complicado pensar que el 10% determinado como porcentaje a repartir sea aumentado, ello en razón de que las empresas que efectivamente vienen realizando el pago de ese 10%, de darse el caso de que dicho porcentaje se aumentara y dada la vigencia del neoliberalismo en que nos encontramos, podría ocasionar que una parte de las

---

<sup>8</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Manuel, "Desafíos de Crecimiento y Estabilidad", Colegio de Economistas de Nuevo León, <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/discursos-y-presentaciones/presentaciones/%7B87599AF4-25EC-7204-EC70-1A7E7A12655D%7D.pdf>. Fecha de consulta 11 de diciembre de 2012.

empresas que invierten en nuestro país dejen de hacerlo por considerar un porcentaje mayor a 10% como ruinoso, ya que el derecho de participar de las utilidades no se encuentra previsto como obligatorio en muchos países, sin embargo, es de considerarse que existen muchas empresas que dadas las utilidades tan exorbitantes que obtienen, el aumentar el porcentaje a repartir no les implicaría más que desprenderse de una pequeña parte de las magnas ganancias que obtengan.

## Capítulo II

### MARCO JURÍDICO NACIONAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

#### 2.1 Información sobre la práctica del pago de las utilidades en México

Actualmente existen múltiples de medios de difusión por los cuales, año con año se informa a los trabajadores el derecho de obtener una parte de las utilidades generadas por la empresa para la que trabajan, algunos medios son spots transmitidos en radio y televisión, el internet (principalmente en las páginas oficiales de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), así como algunos folletos o manuales.

En ese orden de ideas, la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores a través de su informe de actividades correspondiente al año 2010,<sup>9</sup> sostiene que se realizaron diversas reuniones entre las entidades federativas en las que se impartieron conferencias de capacitación a trabajadores y líderes sindicales con la finalidad de darles a conocer este derecho laboral, asimismo detallan que el presupuesto erogado para la realización de la campaña nacional de participación de utilidades fue de \$766,128.00.

De esta manera, en relación con los medios impresos es pertinente señalar que muchas veces es cierto que se imprimen folletos, trípticos o manuales, el problema es que estos no llegan a los trabajadores, en muchas ocasiones se quedan en manos de las propias autoridades, por ello es necesario incentivar a que se realice una campaña que tienda a efectuar una verdadera distribución del material impreso, procurando que el mismo se entregue a trabajadores y no a cualquier persona, asimismo sería grandioso que se pudieran efectuar algunas conferencias o cursos en las empresas, en las que se explique de manera sencilla en qué consiste este derecho y sobre todo como puede hacerse exigible.

---

<sup>9</sup> El informe de actividades puede ser consultado vía internet en la siguiente página: [ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia\\_servicio\\_ftp/publicaciones/ptu/infoActividades2010.pdf](ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia_servicio_ftp/publicaciones/ptu/infoActividades2010.pdf).

La información sobre la práctica del pago de utilidades proporcionada por las autoridades es demasiado escasa, pues la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores es la única autoridad que cuenta con información o que al menos facilita el conocimiento de la misma.

Con la finalidad de medir los resultados de la campaña de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo realizó 26,016 encuestas, bajo la pregunta ¿Por qué medio se enteró del servicio de asesoría de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo?, obteniendo los siguientes resultados: 36% por otro trabajador, 25% por anuncio en radio, 22% por otro medio, 6% por el sindicato, 4% por anuncio en televisión, 4% por cartel o folleto y 3% por internet.

Es importante destacar que la asesoría gratuita ofrecida por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo va de la mano con la información proporcionada sobre la participación de utilidades, así, queda de manifiesto que la difusión de información no es suficiente pues de los resultados obtenidos más de la tercera parte se enteró porque otro trabajador se lo dio a conocer, por otro lado, el porcentaje de trabajadores que fueron informados por el sindicato es mínimo, si bien es cierto que no en todas las empresas existen sindicatos, ello no justifica el porcentaje tan bajo y aquí cabría preguntarse ¿no se supone que los líderes sindicales deben conocer los derechos que gozan sus sindicalizados?, a lo que cabrían dos respuestas esenciales como son que el ser líder sindical no implica conocer los derechos laborales y que los líderes sindicales en colusión con el patrón no informan a los trabajadores que gozan de este derecho.

## **2.2 Cuántas empresas pagan utilidades**

Durante el año 2010 se practicaron a lo largo del territorio nacional 3,006 inspecciones, de las cuales 2,926 correspondieron a operativos, 37 a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y 43 a quejas presentadas por los trabajadores.

De las 3,006 inspecciones se practicaron el 75% (2,257), no se practicaron el 25% (749), así, del 75% de las inspecciones practicadas se obtuvieron los resultados siguientes: 51.6% (1,554) de las empresas pagaron utilidades, 11.5% (347) de las empresas no pagaron utilidades y 12.1% (366) de las empresas no generaron utilidades; el 25% correspondiente a las inspecciones no practicadas fue por las razones siguientes: 3.85% (116) de las empresas no permitieron que se realizara la inspección (en consecuencia se instauraron procedimientos administrativos sancionadores), en 21.0% (633) se generó un informe de comisión (porque no corresponde el domicilio, denominación o razón social, o hubo abandono o cierre de la empresa, etc.).

Con independencia de los anteriores datos, las Delegaciones Federales del Trabajo remitieron 3,576 cartas invitación a empresas de competencia federal, de las cuales 1,985 respondieron y 1,591 no respondieron. En ese sentido, de las empresas que respondieron la carta: 39.0% (1,396) acreditaron el pago de utilidades, 2.2% (80) no acreditaron el pago de utilidades y 14.2% (509) no generaron utilidades; entre las empresas que no respondieron la carta: 13.5% (486) de las cartas fueron devueltas por diversos motivos (no corresponde el domicilio o la razón social, la empresa se encontraba cerrada o abandonada, etc.) y 30.9% (1,105) no contestaron la invitación.

### **2.3 Cuánto pagan las empresas a los trabajadores por concepto de utilidades**

En relación a cuanto pagan las empresas a los trabajadores por concepto de utilidades la información es aún más escasa, podría decirse que nula porque no existen datos que señalen el porcentaje que realmente se paga, los únicos datos que se manejan son los montos impuestos por sanciones.

Siguiendo en esa línea, conviene señalar que el Gobierno del Distrito Federal a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, impuso un monto por sanciones que ascendió a \$1'070,297.00, la Procuraduría Federal de la

Defensa del Trabajo por su parte realizó 639 procedimientos para el pago de utilidades, de los cuales 299 celebraron convenios, cuyo monto económico alcanzó \$2´743,001.00, por su parte la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Tamaulipas, de 1,009 vistas de inspección durante los meses de mayo a noviembre de 2010 recuperó \$105´870,241.00, beneficiando con esto a 27,736 trabajadores.

Es necesario trabajar en la difusión de información sobre el reparto de utilidades, pues es elemental dar a conocer a los trabajadores que gozan de este derecho y lo pueden exigir, informar que existe asesoría gratuita, tampoco deben olvidarse las autoridades respectivas que la rendición de cuentas en nuestros días forma parte importante del derecho que tenemos los ciudadanos a la información, por ello debe facilitarse a la sociedad la información y más tratándose de una figura del derecho laboral tan destacada y noble como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

#### **2.4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es nuestro máximo ordenamiento jurídico, luego entonces, todas las disposiciones normativas que se expidan, como pueden ser Constituciones Locales, Leyes Federales, Leyes Generales, Códigos, Reglamentos, etc., deben apegarse a su contenido, de esta manera, si se emite algún ordenamiento que la contravenga será inconstitucional.

Ahora bien, dentro de la llamada parte orgánica de la Constitución encontramos los derechos humanos, así, atendiendo a una correcta técnica legislativa en nuestra norma suprema no se incluyen cuestiones reglamentarias, sino sólo se establecen principios y derechos que deben respetarse.

Conforme a lo anterior, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades está previsto en la fracción IX, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción que consta a su vez de cinco incisos,

en los cuales apreciamos diversas cuestiones que constituyen la base, el eje rector de la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades, ello es así, toda vez que se habla de una Comisión Nacional que debe integrarse de forma tripartita entre representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la mencionada Comisión tendrá como principal función realizar investigaciones y estudios respecto de la situación económica nacional, así como el fomento al desarrollo industrial con la finalidad de determinar el porcentaje de utilidades que debe repartirse; asimismo la Constitución menciona a las empresas exentas de llevar a cabo el reparto de utilidades; se dispone que el porcentaje debe calcularse teniendo como base la renta gravable contenida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta; se señala que los trabajadores deberán formular las objeciones que juzguen convenientes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público atendiendo al procedimiento determinado por la Ley Federal del Trabajo; por último se previene que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas no implica que los mismos se encuentren por ese sólo hecho, facultados para intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Por consiguiente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto al tema del reparto de utilidades cumple cabalmente con el propósito de señalar las normas mínimas que deben atender las leyes reglamentarias, dejando abierta la posibilidad de que sea la Ley Federal del Trabajo la disposición legal que señale las características particulares que deben seguirse.

## **2.5 Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo es la norma encargada de reglamentar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas tomando como base lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, encontrándose dispuesta en los artículos 117 a 131, preceptos que establecen las reglas particulares de la mencionada figura.

### **2.5.1 Empresas obligadas al reparto**

En forma general, están obligados a repartir utilidades todas las personas físicas o morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo o no contribuyentes del impuesto sobre la renta tengan trabajadores a su servicio. En la práctica y con el paso de los años han surgido algunos casos particulares en los cuales las autoridades del trabajo atienden diversos criterios como son:

- a) Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales;
- b) En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta, la participación de las utilidades se hará con base en la declaración del ejercicio y no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica;
- c) Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro, que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan de 5% de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores por estos conceptos;
- d) Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado, que no sean socios, cuyas relaciones laborales se rigen por la Ley Federal del Trabajo, tendrán obligación de participar a esos trabajadores de las utilidades.

Las empresas exentas en forma parcial o total del pago del impuesto sobre la renta, que tengan trabajadores a su servicio, están obligadas a repartir

utilidades por la parte de la exención, puesto que dicha exención es sólo para efectos fiscales y no puede extenderse a los laborales.”<sup>10</sup>

Como se aprecia, las autoridades han resuelto a favor de que los trabajadores obtengan el beneficio de percibir utilidades, lo que resulta por demás acertado en razón de que en caso de la existencia de lagunas de ley como las anteriores, deben prevalecer siempre los derechos de los trabajadores.

### **2.5.2 Trabajadores con derecho al reparto**

De forma genérica puede señalarse que los trabajadores que presten a una persona física o moral un servicio personal subordinado cualquiera que sea el acto que le dé origen, mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades, así encontramos en la Ley Federal del Trabajo diversas denominaciones a los tipos de trabajo, cada una de las cuales posee características particulares como son:

- a) Trabajadores de base.- El trabajo que no es de confianza. Debe aclararse que no es lo mismo que los trabajadores de planta, pues estos últimos son aquellos cuyo “trabajo constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento”<sup>11</sup>.
- b) Trabajadores por obra determinada.- Cuando lo exija la naturaleza de la obra que se va a realizar.
- c) Trabajadores por tiempo determinado.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. En los demás casos previstos por la Ley Laboral, como en el caso de los artistas y los trabajadores de los buques.

---

<sup>10</sup> COMISIÓN INTERSECRETARIAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES, *El Reparto de Utilidades 2012. Manual Laboral y Fiscal sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*, México, Talleres Gráficos de México, 2012, pp. 12 y 13.

<sup>11</sup> DÁVALOS MORALES, José, *op. cit.*, nota 5, p. 118.

d) Trabajadores eventuales.- Como lo explica el maestro José Dávalos en sus clases: “Son los trabajadores que desempeñan labores que no son funciones regulares de la empresa. Por ejemplo las atribuidas con el cambio de domicilio y un equipo de técnicos en computación que resolvieron un problema accidental en la informática de la empresa.

e) Ex trabajadores de base.- Cuando existe rescisión de las relaciones de trabajo, los trabajadores gozan del derecho a participar en las utilidades por el número de días trabajados y respecto del salario que percibían.

f) Ex trabajadores por obra determinada.

g) Ex trabajadores de tiempo determinado.

h) Ex trabajadores eventuales.

i) Trabajadores considerados en servicio activo.- El artículo 127, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo dispone que las madres trabajadoras durante los periodos prenatal y postnatal, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

En ese tenor, conforme a la fracción II, del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo los periodos prenatal y postnatal son de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, mismos que deberán considerarse trabajados.

Por otro lado, el artículo 473 de la citada Ley establece que son riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, y el diverso 478 define a la incapacidad temporal como una pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. En el caso de incapacidad temporal, el importe percibido por el trabajador ya sea del patrón o del Instituto Mexicano del Seguro Social por concepto de salario, será el que deberá tomarse en cuenta para efectos del pago de utilidades.

Tratándose de los accidentes de trabajo que traigan como consecuencia la muerte del trabajador, la cantidad que correspondía al trabajador fallecido

podrá ser cobrada por los beneficiarios, esto de acuerdo a lo previsto por el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los trabajos por obra determinada, por tiempo determinado, o eventuales, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades si laboraron al menos 60 días durante el ejercicio fiscal, en estos casos no existe razón alguna para que el trabajador labore por lo menos 60 días al año, pues el trabajo desempeñado pudo ser de tal importancia para la empresa que aún cuando el mismo haya implicado laborar sólo una o dos semanas, el trabajador se hizo partícipe del proceso de producción y generación de riqueza, pensemos por ejemplo en ingenieros que reparen maquinas, cuyo trabajo puede consistir en cambiar sólo algunas piezas, sin embargo, los legisladores al establecer la limitación de laborar por lo menos 60 días al año, pretendieron otorgar el beneficio de participar en las utilidades sólo a los trabajadores que laboren un tiempo considerable.

### **2.5.3 Trabajadores excluidos del reparto de utilidades**

Aún cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no dispone que tipo de trabajadores se encuentran exceptuados de percibir una parte de las utilidades, la Ley Federal del Trabajo sí previene en su artículo 127 a los trabajadores que no gozarán de este derecho, entre los que se encuentran:

- a) Los trabajadores de confianza denominados de cuello alto, esto es, directores, administradores y gerentes generales de las empresas
- b) Los trabajadores domésticos
- c) Los trabajadores eventuales cuando hayan trabajado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

Independientemente de los anteriores casos particulares, existen normas que limitan los montos sobre los cuales pueden participar otro tipo de trabajadores, así, encontramos a 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, ya que si bien no quedan totalmente excluidos de percibir utilidades, se limita su monto a una cantidad que no podrá exceder de un mes de salario. Esto resulta interesante porque no existen motivos para que los legisladores dispusieran que resultaba necesario fijar un monto límite, ya que por medio de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 125, fracción I, se estableció como facultad exclusiva de la comisión mixta determinar la participación de cada trabajador, cuestión que los propios legisladores contravinieron, ya que en este supuesto en particular no es la mencionada comisión la encargada de fijar el porcentaje a repartir sino los propios legisladores a través de la ley.

Asimismo, salta a la luz el supuesto en el que un trabajador sea separado injustificadamente de sus labores, y que por esa razón no pueda participar en las actividades de la empresa, a ese respecto nos señala Néstor de Buen: “Sin embargo, creemos que no tienen derecho a las utilidades porque su situación no está prevista en el art. 123 que hemos transcrito. La responsabilidad por el despido se reducirá, en su caso, a la reinstalación y al pago de los salarios caídos.”<sup>12</sup> Opinión que resulta muy acertada desde un punto de vista de estricto derecho, pues es cierto que en esa situación particular encontramos una laguna de ley en la legislación laboral, asimismo resulta lógico concluir que si el trabajador no fue partícipe en la generación de ganancias, tampoco sería del todo justo que se le incluyera para efectos de obtener una parte de las mismas, no obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que si el trabajador obtiene un laudo favorable demostrando así la ilegalidad de la separación de sus labores por parte del patrón, no debería de responsabilizarse al trabajador negándole su derecho a participar en las utilidades, sino que la sanción debe recaer sobre el patrón, siendo éste el único responsable de que el trabajador no haya obtenido el monto de utilidades que por derecho le correspondía.

---

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 22ª edición, Porrúa, México, 2010, p. 280.

En relación con este tema, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 987 segundo párrafo, que en los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse entre otras cuestiones, la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades, si la comisión mixta no ha determinado la participación individual, se dejarán a salvo sus derechos hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual. Sobre este punto, cabría preguntarse que sería lo procedente, porque está claro que no es lo mismo la terminación de una relación laboral a una separación injustificada, y como bien lo señala Néstor de Buen, el caso particular no se encuentra previsto, sin embargo, insisto en que debe atenderse a una interpretación *pro homine* con la cual se favorezca en todo momento el derecho del trabajador.

### **2.5.3.1 Los trabajadores de confianza**

Los trabajadores de confianza respecto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas merecen especial mención, ya que sus derechos se encuentran limitados o totalmente abolidos, a este respecto la mayoría de los autores coincide en señalar que el prohibir que participen en las utilidades o limitarles su monto de participación es anticonstitucional.

“El derecho de los trabajadores de confianza a participar de las utilidades de las empresas, se halla vedado en unos casos y limitado en otros, en razón de que los altos sueldos que generalmente devenga este tipo de trabajadores mermaría considerablemente el monto de esta prestación a quienes no tuvieran el atributo de ser de confianza.”<sup>13</sup>

El artículo 123, apartado A, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es claro al disponer de forma general el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, por su parte la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 127, fracciones I y II, divide a los trabajadores de confianza; dentro de la primera fracción encierra a los directores, administradores y gerentes

---

<sup>13</sup> DÁVALOS MORALES, José, *Un Nuevo Artículo 123. Sin Apartados*, 3ª ed., Porrúa, México 1998, p. 145.

generales de las empresas estableciendo que los mismos no podrán participar en las utilidades; en la segunda fracción encuadra a los denominados demás trabajadores de confianza, dentro de los que hayamos a los que ejercen funciones de inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter de general, así como aquellas actividades relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, respecto de estos trabajadores se dispone que tienen derecho a participar en las utilidades con la limitante de que si el salario que perciben es mayor al correspondiente al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste, al trabajador de base con la misma característica, se considerará como salario máximo para efectos del cálculo correspondiente a este tipo de trabajadores, ese salario máximo aumentado en un 20%.

En concordancia con lo anterior, los legisladores limitaron el derecho de los trabajadores de confianza a participar en las utilidades porque el salario que perciben es mayor que el de los trabajadores sindicalizados y/o de base, derivado de lo cual, hacerlos partícipes de las utilidades disminuiría en gran parte el monto a repartir, lo cual resulta hasta cierto punto equitativo, pero ese hecho no justifica que la Ley Federal del Trabajo vaya en contra de lo dispuesto por el texto de la Constitución, pues ésta no limita o anula el derecho de algún tipo de trabajador a participar en las utilidades, razón por la que las fracciones I y II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo resultan anticonstitucionales.

Otra limitación a los trabajadores de confianza es que no pueden tener el carácter de representantes de los trabajadores en la comisión mixta, según se aprecia de lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **2.5.4 Momento del reparto**

El reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se pague el impuesto anual, ahora bien, de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta este tributo deben cubrirlo las personas morales

dentro de los tres meses posteriores a aquel en que termine el ejercicio fiscal, el 31 de marzo y las personas físicas dentro de los cuatro meses de terminación del ejercicio fiscal, el 31 de abril, en ese tenor, las personas morales tienen como límite para realizar el pago de utilidades el día 31 de mayo y las personas físicas el 30 de junio.

Los plazos límites con que cuentan los patrones anteriormente señalados deben acatarse independientemente de que los trabajadores realicen objeciones respecto de la declaración presentada por el patrón en el ejercicio.

Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de utilidad gravable sin que haya mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto de dicha cantidad adicional debe realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Cuando la resolución que determine aumentar la utilidad repartible sea impugnada por el patrón, el pago del reparto adicional debe efectuarse en el plazo de 30 días, salvo que el patrón haya solicitado la suspensión del reparto adicional y la Junta se la haya concedido.

Si un trabajador en activo no realiza el cobro de la cantidad que le corresponda por concepto de utilidades en el plazo de un año contado a partir del día siguiente a aquel en que se hace exigible la obligación, esto es, el 31 de mayo para personas morales o el 30 de junio para personas físicas, esa cantidad se agregará a la utilidad repartible del año siguiente; en el caso de un ex trabajador con derecho a percibir utilidades, el término de un año comienza a partir del día siguiente al en que deban pagarse las utilidades.

#### **2.5.4.1 Suspensión del reparto de utilidades**

El reparto de utilidades puede suspenderse sólo en un caso, que acontece cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sin que haya mediado objeción de los trabajadores modifique el ingreso global gravable declarado por el patrón, siempre y cuando el patrón solicite la suspensión adicional a la Junta de Conciliación y

Arbitraje dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación, para lo cual además deberá adjuntar la garantía que otorgue a favor de los trabajadores, cubriendo la cantidad adicional a repartir y los intereses legales computados por un año; la copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y; el nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.

La Junta una vez que recibió el escrito del patrón, examinará que este reúna los anteriores requisitos, en cuyo caso lo procedente es que corra traslado a los representantes de los trabajadores para que en el plazo de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga. Transcurridos los 3 días, si la solicitud del patrón no reúne los requisitos, la Junta la desechará de plano, y en caso contrario, si la solicitud cumple cabalmente con todos los requisitos, la Junta ordenará que se suspenda el reparto adicional de utilidades a los trabajadores.

### **2.5.5 Forma del reparto**

La Ley Federal del Trabajo dispone que la utilidad repartible se dividirá en dos partes idénticas, la primera se repartirá de conformidad con el número de días laborados por cada trabajador en el año, la otra mitad será distribuida en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado por cada uno durante el año.

Para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades, debe entenderse por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, no debe considerarse que forman parte del salario las gratificaciones, percepciones, las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario, ni las demás prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo. Tratándose de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

“Es también procedente mencionar que la participación de utilidades en momento alguno forma parte integrante del salario para ningún efecto, aun cuando se encuentre protegida por todas y cada una de las normas que protegen al salario.”<sup>14</sup>

### **2.5.6 Procedimiento para la determinación individual**

Para determinar la participación de cada trabajador primero debe constituirse una comisión mixta, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón o patronos, la cual formulará un proyecto determinando individualmente la participación de cada trabajador, fijándolo en un lugar visible dentro de la empresa o establecimiento, con una anticipación de 30 días al pago.

“Cada empresa tiene la obligación de instalar la comisión mixta, la cual tiene las siguientes facultades y obligaciones:

- a) Elaborar el proyecto de reparto individual de PTU.
- b) Publicar los listados del reparto en lugares visibles de la empresa y sucursales con una anticipación de 30 días antes del pago.”<sup>15</sup>

El patrón con la finalidad de que la comisión determine el monto individual de cada trabajador, tiene la obligación de poner a su disposición diversa documentación entre la cual se encuentra:

- “a) Nómina y lista de raya del personal sindicalizado
- “b) Tarjetas o listas de asistencias de los mismos.
- “c) Constancias de incapacidad y permisos concedidos.
- “d) Lista de ex trabajadores, con nombre, salarios percibidos y fechas de separación.

---

<sup>14</sup> KAYE, Dionisio J., *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo*, 3ª edición, Editorial Themis, México, 2002, p. 329.

<sup>15</sup> MORÁN MENDOZA, Enrique Martín, *Guía Práctica de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades*, 2ª edición, Tax Editores Unidos, México, 2007, pp. 27 y 28.

“e) Relación de los trabajadores de confianza, con descripción de las funciones que realizan.

“f) Relación de trabajadores eventuales, indicando el número de días laborados por cada uno.

“g) Cuantificación de las cantidades no cobradas en el anterior reparto.

h) Nóminas de pago de utilidades cobradas en el año anterior.”<sup>16</sup>

Una vez que el patrón determinó la cantidad de utilidad repartible, esta se dividirá en dos partes iguales, si existieren utilidades del ejercicio anterior no cobradas, se agregarán a la utilidad repartible.

Ahora bien, el 50% de utilidades concerniente a los días trabajados se divide entre la suma de días laborados por la totalidad de los trabajadores, para así obtener el monto individual relativo a la participación por día trabajado, esa cantidad tiene que multiplicarse por los días que laboró cada trabajador y así obtenemos su parte correspondiente a los días trabajados durante el año.

En el caso del 50% de utilidades relativo al monto de los salarios devengados, primero debe realizarse la suma de las remuneraciones generadas por todos los trabajadores durante el año o ejercicio fiscal, y una vez obtenida la cantidad correspondiente debe multiplicarse por el salario de cada uno.

Ejemplo:

Tenemos una utilidad repartible de \$100,000.00, dicha cantidad debe dividirse en dos partes iguales (obteniendo dos cantidades de \$50,000.00 cada una), la primera corresponderá a la participación por días trabajados y la segunda a la participación por salarios devengados.

La siguiente tabla muestra las características particulares de cada trabajador:

Nombre del	Días trabajados	Salario anual	Tipo de trabajador
------------	-----------------	---------------	--------------------

<sup>16</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2012, p. 158.

<b>Trabajador</b>	<b>al año</b>	<b>(\$)</b>	
1.- Olivia García	320	58,000.00	Sindicalizado
2.- Liliana Almeida	300	72,000.00	Confianza
3.- Isabel Estrada	290	45,000.00	Planta
4.- Patricia Téllez	250	39,000.00	Planta
5.- Misaim Gómez	200	35,000.00	Sindicalizado
6.- Jorge Fernández	180	32,000.00	Planta
7.- Ricardo Sánchez	150	29,000.00	Sindicalizado
8.- Iván Garcés	220	39,000.00	Planta
9.- Hugo Márquez	130	28,000.00	Eventual
10.- Raúl Pérez	60	23,000.00	Eventual
<b>TOTAL</b>	<b>2100</b>	<b>400,000.00</b>	

Para obtener la participación perteneciente a los días trabajados deben dividirse los \$50,000.00 entre el total de los días trabajados durante el año, esto es,  $\$50,000.00/2100=\$23.80952380$ . Una vez obtenida esta cantidad, para determinar el monto de cada trabajador deben tomarse en cuenta los días que trabajó, por ejemplo, en el caso del trabajador número 1 de la tabla anterior, laboró 320 días, por ello le corresponden \$7,619.04, cantidad obtenida al multiplicar los \$23.80952380 (utilidad por día trabajado) por los 320 días que trabajó.

En la determinación de la participación por salarios devengados, deben dividirse los \$50,000.00 entre el monto total de los salarios devengados por los trabajadores en el ejercicio fiscal, luego entonces, la operación a realizarse es:  $\$50,000.00/400,000.00=\$0.125$  (utilidad por salarios devengados, por peso ganado), en el caso del trabajador número 1, su salario anual fue de \$58,000.00, cantidad que multiplicada por \$0.125 da como resultado \$7,250.00.

Para determinar la cantidad total de utilidades del trabajador número 1, debe sumarse la cantidad de los días trabajados (\$7,619.04) y de los salarios devengados (\$7,250), obteniendo un total de \$14,869.04.

En el presente ejemplo, la trabajadora número 2 tiene un puesto de confianza por el cual sí tiene derecho a participar en las utilidades. Para determinar el monto en razón de los salarios devengados, debe atenderse a lo dispuesto por la fracción II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, así encontramos que el trabajador sindicalizado y/o de base con el mayor salario es el número 1, procediendo entonces a realizar la siguiente operación: salario del trabajador de base  $\$58,000.00 \times 20\% = \$11,600.00$ , cantidad resultante que habrá de sumarse, obteniendo así  $\$58,000.00 + \$11,600.00 = \$69,600.00$ , salario este último que deberá de tomarse en cuenta para el reparto de utilidades del trabajador de confianza.

La siguiente tabla demuestra la cantidad que correspondería a cada trabajador:

Trabajador	Días trabajados al año	Salario anual \$	Participación por días trabajados (\$23.80)	Participación por salarios devengados o recibidos (\$0.125)	Monto total de utilidades \$
1.- Olivia García	320	58,000.00	7,619.04	7,250.00	14,869.04
2.- Liliana Almeida	300	72,000.00	7,142.85	9,000.00	16,142.85
3.- Isabel Estrada	290	45,000.00	6,904.76	5,625.00	12,529.76
4.- Patricia Téllez	250	39,000.00	5,952.38	4,875.00	10,827.38
5.- Misaim Gómez	200	35,000.00	4,761.90	4,375.00	9,136.90
6.- Jorge Fernández	180	32,000.00	4,285.71	4,000.00	8,285.71
7.- Ricardo Sánchez	150	29,000.00	3,571.42	3,625.00	7,196.42

8.- Iván Garcés	220	39,000.00	5,238.09	4,875.00	10,113.09
9.- Hugo Márquez	130	28,000.00	3,095.23	3,500.00	6,595.23
10.- Raúl Pérez	60	23,000.00	1,428.57	2,875.00	4,303.57
TOTAL	2100	400,000.00	49,99.95	50,000.00	99,999.95

### 2.5.7 Empresas exceptuadas del reparto

La legislación exceptúa a las siguientes empresas de la obligación de repartir utilidades:

1. Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento, ajustándose a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas.
3. Empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
4. 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.
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
6. 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 Economía.

Las anteriores excepciones atienden a un fin meramente económico, toda vez que las empresas de nueva creación al comenzar su incursión en la economía

nacional buscan hacerse de un mercado de clientes con la finalidad de generar ganancias para reinvertirlas.

En el caso de las empresas de nueva creación, el plazo de un año de funcionamiento debe contarse a partir de la fecha del aviso de registro o de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para iniciar operaciones; las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo deben primeramente justificar que efectivamente son de nueva creación y segundo, acreditar ante la Secretaría de Economía que el producto que fabrican es nuevo.

Por lo que hace a las empresas denominadas de industria extractiva, la excepción del reparto de utilidades es sólo para el periodo de exploración, razón por la cual en el momento en que se realice la primera actividad tendiente a producir se encuentra obligada a repartir utilidades.

Las instituciones de asistencia privada además de tener fines humanitarios de asistencia, deben gozar del reconocimiento que de las mismas realice la Secretaría de Salud, ya que la falta de ese reconocimiento las obliga a repartir utilidades.

En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas que tengan fines culturales, asistenciales o de beneficencia. “El criterio sustentado por la autoridad de trabajo es que los organismos descentralizados que no tengan estos fines, así como las empresas de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles y cuya relación laboral con sus trabajadores esté regulada por la Ley Federal del Trabajo, tendrán obligación de repartir utilidades.”<sup>17</sup>

Las empresas que tengan un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos, también quedan exentas de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, así lo determinó el día 19 de diciembre de

---

<sup>17</sup> COMISIÓN INTERSECRETARIAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES, *op. cit.*, nota 10, p. 14.

1996 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mediante la resolución por la cual se dio cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

En esa misma temática, resulta lógico que las empresas que no generaron utilidades no se encuentran obligadas a realizar el reparto de utilidades, sin embargo, si existen cantidades no reclamadas correspondientes al ejercicio fiscal anterior, deberá efectuarse el reparto sólo con la suma de las mismas.

## **2.6 Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo**

Toda vez que la Ley Federal del Trabajo dentro de los artículos 121 y 122 no establece claramente el procedimiento que habrá de seguirse en el caso de que los trabajadores realicen objeciones a la declaración presentada por el patrón, el poder ejecutivo federal expidió el denominado “Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 1975.

El reglamento se divide en los siguientes siete capítulos:

Capítulo primero “Disposiciones Generales”.- De aquí resalta que las objeciones realizadas por los trabajadores poseen la característica de ser de interés público y social, que una vez presentado el escrito de objeciones por ninguna situación procede el desistimiento de los trabajadores, así como la vigilancia por parte de las autoridades fiscales competentes para que no se paralice el procedimiento de revisión para resolver las objeciones de los trabajadores.

Capítulo segundo “De la Información a los Trabajadores”.- Se señalan los plazos con que cuentan los patrones para entregar una copia de la declaración a los trabajadores y los anexos que se deben adjuntar a dicha copia, así como el lugar en el que podrán los trabajadores disponer de dicha información.

Capítulo tercero “De las Objeciones de los Trabajadores”.- Se establecen los plazos a seguir respecto de cada una de las etapas que conforman el proceso de objeciones, por eso se señalan entre otras cosas, los autorizados por parte de los trabajadores que pueden realizar el escrito de objeciones, ante quien debe presentarse, y las características del escrito.

Capítulo cuarto “De los Repartos Adicionales”.- Se presenta el reparto adicional cuando la Secretaría de Hacienda por medio de sus facultades de comprobación fiscal llegare a comprobar que el ingreso gravable de las empresas es mayor al declarado, ordenando que se notifique al sindicato o a la representación de la mayoría de los trabajadores que es procedente un reparto adicional.

Capítulo quinto “De las Autoridades Laborales”.- Aquí se prevé a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, autoridad a la cual pueden acudir los trabajadores para recibir asesoría o hacerse representar.

Capítulo sexto “De la Comisión Intersecretarial”.- Se señala la creación, integración y atribuciones de la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores.

Capítulo séptimo “De los Medios de Defensa de los Trabajadores”.- Contiene lo procedente en el caso de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no hubieren resuelto las objeciones de los trabajadores.

Es importante señalar que el Reglamento no ha sufrido ninguna reforma desde que se emitió, ello implica que algunas cuestiones previstas en el mismo hayan sido totalmente superadas o rebasadas tanto por la Ley Federal del Trabajo como por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, esto queda de manifiesto si tomamos en cuenta las diversas reformas hechas a la ley laboral, y que la ley fiscal de mérito se emitió en fecha posterior a la del Reglamento, un claro ejemplo lo constituye la llamada Dirección General del Impuesto Sobre la Renta, dirección que ya no existe, es por ello necesario revisar el Reglamento, para reformarlo

adecuando su contenido a lo que actualmente previenen la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

### **2.6.1 Procedimiento de objeciones a las utilidades**

Existen dos situaciones en las que los trabajadores pueden inconformarse, la primera sucede cuando el trabajador está inconforme con la participación que determinó a su favor la comisión mixta, la segunda surge cuando los trabajadores consideran necesario realizar objeciones respecto a la declaración anual presentada por el patrón.

En el primero de los casos una vez fijado el proyecto de reparto de utilidades, si no se efectúa su pago el trabajador puede exigirlo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si un trabajador considera que la cantidad que recibió no es la correcta tiene el derecho de formular objeciones ante la comisión mixta, la cual deberá resolverlas en el término de 15 días, comunicando por escrito al trabajador la resolución que se emita, si el trabajador aún con esta resolución sigue inconforme puede acudir ante la Inspección de Trabajo.

En la segunda situación para que los trabajadores puedan presentar el escrito de objeciones en relación con la declaración anual del patrón, deben seguir las reglas previstas en los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo y en su respectivo reglamento, las cuales son:

- I. En primer lugar, “el patrón debe formular un balance, determinando la utilidad en función de la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.”<sup>18</sup>
- II. Efectuado el balance, el patrón debe presentar su declaración anual, sucedido esto, cuenta con el término de diez días para entregar a los trabajadores copia de la misma. Los anexos de la declaración quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días, tanto en las

---

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *op. cit.*, nota 12, p. 277.

oficinas de la empresa como en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los patrones tienen la obligación de fijar junto con la presentación de la declaración anual, el monto que corresponda a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.<sup>19</sup>

Por su parte, los trabajadores cuentan con la prohibición de poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y los anexos, sin embargo pueden acudir a la Administración Local de Servicios al Contribuyente del Servicio de Administración Tributaria para recibir orientación sobre el contenido de la declaración.

III. Dentro de los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que el patrón entregó copia de la declaración, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley en la empresa o, la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, asimismo, la mencionada Secretaría tiene la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización.

IV. Los estudios o investigaciones que realice la Secretaría de Hacienda no deben exceder de seis meses contados a partir de la admisión del escrito de objeciones, obtenidos los resultados de dichos estudios o investigaciones debe dictarse la resolución en un término no mayor a dos meses.

V. Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el patrón dará cumplimiento, independientemente de que con posterioridad decida impugnarla.

En este punto encontramos dos cuestiones interesantes, la primera de ellas consiste en que el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo puede tildarse de inconstitucional, toda vez que va más allá de lo señalado por la ley, pues establece que la empresa deberá hacer el reparto dentro de los 60 días y no en los 30 días señalados por la Ley

---

<sup>19</sup> Tesis 2a./J. 146/2011, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIV, septiembre de 2011, p. 1466.

Federal del Trabajo; en segundo lugar sobresale otro tema de inconstitucionalidad, por lo que respecta a que el patrón debe dar cumplimiento a la resolución que dicte la Secretaría de Hacienda, lo anterior es así ya que esa obligación “es violatoria de las garantías de audiencia y legalidad consignadas en los artículos 14 y 16 de la Constitución, pues nadie puede ser privado de sus posesiones sin antes haber sido oído y vencido en juicio”<sup>20</sup>, razón por la que puede concluirse que los patronos que se vean afectados por esta disposición expresamente contenida en el primer párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, potestativamente pueden interponer juicio de amparo.

VI. En el caso de que el patrón impugne y obtenga una resolución en sentido favorable, los pagos efectuados podrá deducirlos de las utilidades que se generen en el ejercicio siguiente, a excepción de que haya obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión del reparto adicional.

Si la empresa con posterioridad presenta una declaración anual complementaria (cuando se actualiza la información proporcionada a la Secretaría de Hacienda) en la que aumente el ingreso gravable declarado inicialmente, procederá a realizar un reparto adicional en el plazo de 60 días.

Con independencia de los requisitos anteriores, se han establecido algunos otros de forma, volviéndose así más complejo y difícil el objetar el reparto de utilidades, pues el escrito respectivo debe contener los datos siguientes:

- a) Los renglones específicos de ingresos y deducciones con cuyo monto, aplicación o tratamiento no estén conformes.
- b) Las objeciones no deben hacerse de forma global o sobre sumas generales, como pueden ser el total de ingresos, el total de las deducciones o la utilidad fiscal, sino que debe señalarse en específico sobre que renglones de la declaración versa la objeción, mencionando en cada caso las razones en que se apoyan, de acuerdo con el conocimiento

---

<sup>20</sup> KAYE, Dionisio J., *op. cit.*, nota 14, p. 328.

que tengan sobre las particularidades operativas o situaciones esenciales que hayan observado y que consideren irregulares.

c) La persona que presente el escrito de objeciones debe acreditar la personalidad con que se ostente.

d) Debe señalarse el nombre y dirección de la autoridad fiscal competente (Administración Local de Auditoría Fiscal competente territorialmente con el domicilio de la empresa, o la Administración General de Grandes Contribuyentes, si la empresa está prevista en el artículo 20, apartado B del Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria).

e) La denominación o razón social de la empresa, su domicilio, el Registro Federal de Contribuyentes, el ejercicio fiscal correspondiente y el tipo de declaración.

Asimismo, el escrito de objeciones se presentará en original y tres copias, anexando los documentos con los que se acredite la personalidad con que se ostenta quien presentó el escrito y copia de la declaración del ejercicio y en su caso, constancia de la fecha de entrega a los representantes.

En caso de que faltare cualquiera de los anteriores requisitos, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público debe otorgar un plazo de 30 días hábiles a partir de la fecha de notificación del requerimiento para que se subsanen los errores, si no existiere requerimiento, en el mismo plazo de 30 días la Secretaría en comento comunicará por escrito a los trabajadores sobre la admisión de su inconformidad.

Si las personas facultadas para formular objeciones consideran que la Secretaría de Hacienda o la Secretaría del Trabajo no respetaron los plazos previstos en el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, o no han vigilado el cumplimiento de la participación de utilidades conforme a la ley, se encuentran facultados para interponer una queja ante la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores.

Con la finalidad de facilitar a los trabajadores la presentación del escrito de objeciones, la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores elaboró un formato que no se encuentra a la mano de cualquier persona, es por ello importante la transcripción del mismo:

*(lugar y fecha)*

*Administración Local de Auditoría Fiscal (competente en el domicilio de la empresa) o Administración General de Grandes Contribuyentes.*

*(domicilio completo)*

*(nombre personal), en mi carácter de Secretario General del Sindicato (nombre del sindicato), Registro Federal de Contribuyentes, personalidad que acredito con la copia certificada de la toma de nota del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato que represento y que anexo a este escrito, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones en (calle y número, colonia, delegación o municipio, entidad federativa y código postal), por medio del presente escrito y con fundamento en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, comparezco para formular objeciones a la declaración normal del ejercicio régimen general, que la empresa (nombre de la empresa) presentó por el año de (año que corresponda).*

*Antecedentes:*

*1.- Entre esta agrupación sindical y la empresa (nombre de la empresa) existe celebrado un contrato colectivo de trabajo el cual está vigente y se exhibe como anexo.*

*2.- El (día, mes y año), la empresa nos entregó copia de su declaración del ejercicio fiscal de (según corresponda), por lo que de conformidad con las fracciones I y II del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, estamos en tiempo para formular objeciones a la citada declaración. (Se anexa declaración y constancia de su entrega)*

3.- *El domicilio de la empresa es en (calle y número, colonia, delegación o municipio, entidad federativa y código postal) y su Registro Federal de Contribuyentes es (Registro Federal de Contribuyentes completo).*

*Objeciones:*

*(En este lugar se anotará el nombre de cada uno de los renglones que se objetan de la declaración de la empresa. Asimismo, se expondrán las razones o motivos que tienen los trabajadores para considerar la posible existencia de irregularidades por cada renglón objetado, relacionando su apreciación diaria de las actividades y operaciones de la empresa con su experiencia de trabajo.)*

*Por lo expuesto y fundado, a esa (nombre de la autoridad a quien se dirige el escrito), atentamente pido:*

*Único: Tener por presentado en tiempo y forma el escrito de objeciones y sus anexos, y se nos comuniquen la resolución correspondiente.*

*Protesto lo necesario.*

*(nombre y firma del Secretario General del sindicato)*

## **2.6.2 Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores**

La Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores es de carácter permanente y tiene como propósito fortalecer la coordinación entre la Secretaría de Hacienda y la Secretaría del Trabajo en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

De conformidad con el “Acuerdo que modifica el diverso por el que se establecen las bases para el funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores”, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28 de abril de 2010, la mencionada Comisión se integra:

a) Por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público:

- El Jefe del Servicio de Administración Tributaria.
- El Administrador General de Auditoría Fiscal Federal.
- El Administrador General de Grandes Contribuyentes.
- El Administrador General de Servicios al Contribuyente.
- El Administrador Central de Análisis Técnico Fiscal.

b) Por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- El Subsecretario del Trabajo.
- El Jefe de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo.
- El Director General de Asuntos Jurídicos.
- El Director General de Inspección Federal del Trabajo.
- El Procurador General de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Dicha Comisión contará con un Secretario Técnico designado por el Pleno de la misma, las sesiones plenarias se realizarán una vez cada año, preferentemente en los meses de febrero o marzo y serán presididas alternativamente por el Jefe del Servicio de Administración Tributaria y por el Subsecretario del Trabajo.

Su principal función es atender las quejas presentadas por los trabajadores derivadas del incumplimiento de las autoridades al Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, a ese respecto, una vez recibida la queja el Presidente de la Comisión solicitará a la autoridad presuntamente responsable rinda un informe y si revisado éste encuentra fundada la queja, otorgará un plazo de 15 días a la autoridad responsable para que resuelva lo que en derecho proceda. Si la autoridad incumple lo ordenado, se hará del conocimiento del titular de la Secretaría respectiva para que dicte las instrucciones pertinentes.

Otras con facultades con que cuenta son: señalar medidas de coordinación entre autoridades fiscales y laborales; precisar los criterios que habrán de seguir las autoridades; realizar estudios e investigaciones técnicas para determinar los

efectos de la participación de utilidades; proporcionar periódicamente información sobre las actividades de las autoridades fiscales y laborales.

## 2.7 Jurisprudencias

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es un tema objeto de críticas y generador de diversas dudas, sin embargo, debe decirse que con el paso de los años la jurisprudencia ha ido resolviendo algunos de los problemas y de las dudas.

La jurisprudencia es la interpretación de la ley, por ello es de observancia obligatoria, doctrinalmente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de ley, que ratifique lo preceptuado por la ley; supletoria, colma los vacíos de la ley creando una norma que la complementa; e interpretativa, explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La jurisprudencia tiene una función reguladora consistente en mantener la exacta observancia de la ley y unificar su interpretación, la jurisprudencia entonces, será válida mientras esté vigente la norma que interpreta.<sup>21</sup>

Respecto a la presunción derivada de la no contestación de la demanda por parte del patrón, existe un criterio muy acertado de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual resolvieron que en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo (de acuerdo con el cual se presumen ciertos los hechos de la demanda y la confesión ficta derivada de la falta de su contestación) para que la confesión surta efectos debe referirse a hechos imputables al patrón, lo cual no acontece tratándose de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, porque el procedimiento del reparto de utilidades está normado en los artículos 117 a 125 de la Ley Federal del Trabajo, así la condena por la cantidad correspondiente a cada trabajador está condicionada a que se demuestre la existencia de ese procedimiento, esto, en virtud de que la consabida participación tiene su origen en un procedimiento legal

---

<sup>21</sup> Tesis IX.1o.71K, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, octubre de 2003, p. 1039.

específico en el que la intervención del patrón no es directa, pues para la determinación individual interviene una comisión integrada tanto por representantes del patrón como de los trabajadores, y a falta de acuerdo entre estos, el Inspector de Trabajo fija la cantidad líquida repartible.<sup>22</sup> Este criterio resulta acertado porque en el caso de que un trabajador mencione en su demanda que la comisión mixta le determinó una cantidad superior a la que realmente le corresponde, y como los hechos manifestados por el demandante deben presumirse como ciertos, podría traer la consecuencia de que los trabajadores sin seguir el procedimiento respectivo obtengan de la Junta un laudo en el que se tengan como ciertos los hechos manifestados por el demandante, con lo que se ocasionaría un grave perjuicio al patrón pues los trabajadores podrían exigir un reparto de utilidades que no merezcan.

Sobre la prescripción de la acción para exigir el reparto de utilidades, la misma Segunda Sala sostiene que el cómputo del plazo de un año inicia a partir del día siguiente al en que se notifique o haga saber fehacientemente al interesado el pronunciamiento de la resolución determinante de la participación individual de cada trabajador dictada por la comisión mixta.<sup>23</sup> Aquí debe señalarse que el plazo es el relativo a la acción para solicitar el reparto, toda vez que si un trabajador no hace el cobro de su parte de utilidades estas se acumularán a las del siguiente ejercicio fiscal, por otro lado, la Suprema Corte se limitó a aclarar que el reclamo del reparto de utilidades se encuentra establecido en las acciones de trabajo previstas en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación con la carga de la prueba, en el año de 1995 la entonces Cuarta Sala resolvió que conforme a las reglas de las cargas probatorias establecidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, hay que distinguir, por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del trabajador por concepto de participación de utilidades cuya carga probatoria toca al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que la comisión mixta o el inspector de

---

<sup>22</sup> Tesis 2a./J.140/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, enero de 2011, p. 965.

<sup>23</sup> Tesis 2a./J.2/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, enero de 2001, p. 204.

trabajo y no el patrón cuentan con los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su definitividad cuando haya habido objeciones; por otra parte ya demostrada la cantidad líquida y definitiva, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto, como lo establece el artículo 784, fracción XIII, congruente con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.<sup>24</sup> “Al respecto, aún cuando estimamos jurídicamente fundado el requisito de que se siga el procedimiento establecido en los artículos 117 al 121 de la Ley Federal del Trabajo, para que se pueda exigir al patrón la Participación de Utilidades, esto significa en la práctica que los trabajadores individualmente considerados confrontan la dificultad de reclamar el pago de las utilidades que les correspondan, precisando su monto y el periodo que comprendan, y de no hacerlo así se declara improcedente esa reclamación, arrojando la carga de la prueba al trabajador.

Por ello, estimamos que debe reformarse la fracción I del artículo 125, en el sentido de que corresponderá al patrón promover la integración de la Comisión, y en su caso, acreditar que no es imputable al mismo el no haber podido integrar.”<sup>25</sup>

El anterior criterio sostenido por Juan B. Climent no suena mal, pero cabe hacer el señalamiento de que la Ley Federal del Trabajo ya dispone como obligación de los patrones el participar en la integración y funcionamiento de la comisión mixta, esto de conformidad con el artículo 132, fracción XXVIII, además, si la ley obligara únicamente al patrón integrar la mencionada comisión, no seguiría con el espíritu bipartito de la comisión mixta. Así, cuando una empresa omite conformar la comisión mixta puede hacerse acreedora a una multa, que oscila entre 250 y 5000 veces el salario mínimo general, de conformidad con el artículo 994, fracción II.

Sobre la competencia por materia, el Tribunal Colegiado del Sexto Circuito resolvió que las Juntas no son competentes para resolver conflictos con respecto al reparto de utilidades mientras no se cumpla lo dispuesto por el artículo 125 de la

---

<sup>24</sup> Tesis 4a./J.52/94, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, enero de 1995, p. 50.

<sup>25</sup> CLIMÉNT Beltrán, Juan B., *Jurisprudencia Laboral Comentada*, 4ª ed., México, Esfinge, 2008, p. 116.

Ley Federal del Trabajo, que señala el procedimiento para determinar la participación de cada trabajador, dejando tal determinación a la comisión mixta.<sup>26</sup> Esta conclusión judicial se debe a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es expresa en disponer que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es la autoridad competente para conocer respecto del procedimiento que se encuentra determinado en la Ley Federal del Trabajo, asimismo, con la presente jurisprudencia se da a conocer que una vez atendido el procedimiento, esto es, determinado en forma individual el monto correspondiente a cada trabajador, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden conocer respecto del reparto de utilidades, pues a través de estas los trabajadores pueden hacer exigible su pago.

---

<sup>26</sup> Tesis TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, volumen 72, sexta parte, p. 199.

## Capítulo III

### EFFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

#### 3.1 Concepto de renta

La finalidad de la Ley del Impuesto Sobre la Renta consiste en gravar la renta que obtienen las personas físicas y las personas morales, la denominación de la mencionada ley obedece a un punto de vista económico, pues el concepto de renta es asimilable al de ingreso, toda vez que se considera a la renta como un tipo de ingreso. “Una nota distintiva entre el concepto de renta y el de ingreso es que el primero es genérico y el segundo una especie de aquél. Esto es, se entiende por renta la suma de todos los ingresos, por lo que la renta de una persona es global y puede estar integrada por la suma de ingresos provenientes de diversas fuentes.”<sup>27</sup>

En ese orden de ideas cabe decir que la Ley del Impuesto Sobre la Renta no contiene una definición de lo que debe entenderse por renta o en su defecto por ingreso, solamente se limita a señalar diversos conceptos que deben considerarse ingresos y que serán gravados de acuerdo al tipo de actividad que se realice, así por ejemplo tenemos los conceptos que se consideran ingresos para personas morales, ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, ingresos por actividades empresariales y profesionales, ingresos por arrendamiento, etcétera.

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define a la palabra ingreso como: “caudal que entra en poder de alguien y que le es de cargo en las cuentas”<sup>28</sup>, a su vez Enrique Calvo Nicolau nos dice: “toda cantidad que modifique de manera positiva el haber patrimonial de una persona constituye un

---

<sup>27</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, P-Reo, p.428, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1174/15.pdf>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.

<sup>28</sup> <http://lema.rae.es/drae/?val=ingreso>. Fecha de consulta 21 de marzo de 2013.

ingreso”<sup>29</sup>. Por su parte la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 17 establece una definición de lo que debe entenderse por ingreso acumulable para las personas morales, dentro del cual hallamos a los ingresos en efectivo, en bienes, en servicio, en crédito, el ajuste anual por inflación o de cualquier otro tipo que obtengan en el ejercicio. Respecto de las personas físicas, al encontrarse dividida la ley en capítulos concernientes a cada tipo de actividad, se señala en cada uno de ellos lo que se considera como ingreso, luego entonces, podemos señalar que por ingreso debe entenderse la obtención de una cantidad o cualquier clase de bienes que modifiquen el haber patrimonial de una persona, sea ésta física o moral.

### **3.2 Concepto y determinación de la renta gravable para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas**

De conformidad con lo señalado por el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 120 retoma lo dispuesto por la Constitución y establece que se considera utilidad en cada empresa la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En ese sentido es dable señalar que la Ley del Impuesto Sobre la Renta se encuentra dividida en diversos títulos, en los cuales por una parte se dispone la legislación de las personas morales y por otra se divide a las personas físicas de acuerdo a la clase de ingresos que obtengan. De esta forma es lógico que no exista sólo una base gravable para efectos de determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pues las disposiciones normativas no son iguales para las personas morales y para las personas físicas, es más, ni siquiera las personas físicas que obtienen ingresos por actividades distintas se

---

<sup>29</sup> CALVO NICOLAU, Enrique, *Tratado del Impuesto Sobre la Renta*, Themis, 2003, t. I: Conceptos Jurídicos Fundamentales, Sujetos y Objetos del Impuesto, México, p. 399.

encuentran obligadas a determinar una base gravable similar, ya que los legisladores tuvieron a bien diferenciar la forma en que cada persona física debe enterar su impuesto.

### **3.2.1 Personas morales**

En relación con las personas morales del régimen general, es el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta el encargado de establecer cómo se determina la renta gravable para efectos de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Así tenemos que la renta gravable se determinará de la forma siguiente:

I. A los ingresos acumulables del ejercicio, excluido el ajuste anual por inflación acumulable (se obtiene cuando el saldo promedio anual de las deudas es mayor que el saldo promedio anual de los créditos, cuya diferencia se multiplica por el factor de ajuste anual), se les sumarán:

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

No se considerará como interés la utilidad cambiaria.

II. Al resultado obtenido conforme a lo anterior se le restarán:

- a) El monto de las deducciones, excepto las correspondientes a inversiones y el ajuste anual por inflación deducible (se obtiene cuando el saldo promedio anual de los créditos es mayor que el saldo promedio anual de las deudas, cuya diferencia se multiplica por el factor de ajuste anual).
- b) La cantidad que resulte de aplicar al monto original de las inversiones, los por cientos que para cada bien de que se trata determine el contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 39, 40 o 41. En el caso de enajenación de los bienes de activo fijo o en el ejercicio en que estos dejen de ser útiles para obtener ingresos, se deducirá la parte del monto original aún no deducida.
- c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido dentro de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.
- d) Tratándose de deudas o de créditos, en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles las citadas deudas o créditos, o por partes iguales, en cuatro ejercicios a partir de aquel en que se sufrió la pérdida.

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

En los casos en que las deudas o los créditos en moneda extranjera, se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las pérdidas que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas serán

deducibles en el ejercicio en que se efectúe el pago de la deuda o se cobre el crédito.

No se considerará como interés la pérdida cambiaria.

Para determinar la renta gravable a que se refiere el inciso e), fracción IX, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se disminuirá la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio.

Puede simplificarse la forma en que debe calcularse la renta gravable, de la siguiente forma:

Ingresos acumulables del ejercicio (sin incluir la utilidad cambiaria)

- (-) Ajuste anual por inflación acumulable
- (=) Ingresos acumulables para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- (+) Ingresos por dividendos (en efectivo o bienes, en acciones o reinvertidos dentro de los 30 días siguientes a su distribución)
- (+) Utilidad cambiaria (conforme a exigibilidad, pago o cobro)
- (+) Diferencia entre el valor de venta menos la ganancia acumulable por enajenación de activos fijos
- (=) Ingresos para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- (-) Deducciones autorizadas del ejercicio (sin incluir la pérdida cambiaria)
- (+) Deducciones de inversiones (sin actualizar)
- (+) Ajuste anual por inflación deducible

- (-) Deducción de inversiones (sin actualizar)
- (-) Depreciación pendiente de deducir de activos fijos que se enajenaron o dejaron de ser útiles (sin actualizar)
- (-) Reembolso de dividendos en acciones o reinvertidos dentro de los 30 días siguientes a su distribución
- (-) Pérdida cambiaria (conforme a exigibilidad, pago o cobro)
- (=) Renta gravable para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (cuando el resultado sea positivo).<sup>30</sup>

Como ejemplo tomamos la determinación de la renta gravable para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de una sociedad mercantil, correspondiente al ejercicio de 2012, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta:

Ingresos acumulables del ejercicio (sin incluir la utilidad cambiaria)	
\$400,000	
Ajuste anual por inflación	\$24,000
Ingresos por dividendos en efectivo	\$10,000
Ingresos por dividendos en acciones	\$20,000
Ingresos por dividendos reinvertidos dentro de los 30 días siguientes a su distribución	\$16,000
Utilidad cambiaria (generada por la exigibilidad devengada o en su caso, pago o cobro, en el periodo de enero a diciembre de 2012)	\$30,000
Diferencia entre el valor de venta menos la ganancia acumulable por	

<sup>30</sup> PÉREZ CHÁVEZ, José y FOL OLGUÍN, Raymundo, *Estudio del Impuesto Sobre la Renta y del Impuesto Empresarial a Tasa Única. Personas Morales*, 18ª ed., México, Tax Editores Unidos, 2011, p. 129.

enajenación de activos fijos	\$40,000
Deducciones autorizadas del ejercicio (sin incluir la pérdida cambiaria)	\$340,000
Deducción de inversiones (actualizada)	\$40,000
Ajuste anual por inflación deducible	\$0
Deducción de inversiones (sin actualizar)	\$32,000
Depreciación pendiente de deducir de activos fijos que se enajenaron o dejaron de ser útiles (sin actualizar)	\$30,000
Reembolso de dividendos en acciones	\$40,000
Pérdida cambiaria (generada por la exigibilidad devengada o en su caso, pago o cobro, en el periodo de enero a diciembre de 2012)	\$24,000

## DESARROLLO:

Ingresos acumulables del ejercicio (sin incluir la utilidad cambiaria)	\$400,000
(-) Ajuste anual por inflación acumulable	\$24,000
(=) Ingresos acumulables para efectos de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	\$376,000
(+) Ingresos por dividendos en efectivo	\$10,000
(+) Ingresos por dividendos en acciones	\$20,000
(+) Ingresos por dividendos reinvertidos dentro de los 30 días siguientes a su distribución	\$16,000
(+) Utilidad cambiaria (generada por la exigibilidad devengada o en su caso, pago o cobro, en el periodo de enero a diciembre de 2012)	\$30,000

(+)	Diferencia entre el valor de venta menos la ganancia acumulable por enajenación de activos fijos	\$40,000
(=)	Ingresos para efectos de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	\$492,000
(-)	Deducciones autorizadas del ejercicio (sin incluir la pérdida cambiaria)	\$340,000
(+)	Deducción de inversiones (actualizada)	\$40,000
(+)	Ajuste anual por inflación deducible	\$0
(-)	Deducción de inversiones (sin actualizar)	\$32,000
(-)	Depreciación pendiente de deducir de activos fijos que se enajenaron o dejaron de ser útiles (sin actualizar)	\$30,000
(-)	Reembolso de dividendos en acciones	\$40,000
(-)	Pérdida cambiaria (generada por la exigibilidad devengada o en su caso, pago o cobro, en el periodo de enero a diciembre de 2012)	\$24,000
(=)	Renta gravable para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	\$66,000

Existe una problemática respecto de qué artículo deben acatar las personas morales para determinar la base gravable en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pues de conformidad con lo previsto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta debe aplicarse el artículo 16. No obstante lo anterior, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concluyó que debe atenderse lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, pues si se aplica el mencionado artículo 16, al obligarse a las personas morales a otorgar esa participación sobre una riqueza no generada, se produce una carga

injusta que no toma en cuenta la capacidad económica del patrón, reflejada en la renta neta o utilidad obtenida de restar a los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas.<sup>31</sup>

mencionar que el contribuyente debe buscar el acto de aplicación del artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para posteriormente interponer juicio de amparo en el cual al obtener una sentencia favorable y con ello la protección de la justicia, se libere de la obligación de aplicar lo dispuesto en el mencionado precepto, teniendo como consecuencia que debe atender lo previsto por el artículo 10 de la mencionada ley, para efectos de calcular la renta gravable a que se refiere el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Asimismo nuestro máximo Tribunal estando en funciones de Pleno, llegó a la determinación de que los artículos 16 y 17, último párrafo, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta al obligar al contribuyente a determinar y pagar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas sobre una renta gravable que no representa las ganancias o utilidad fiscal neta que aquélla percibió en el ejercicio fiscal, violan el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del que se desprende que la base para el cálculo de dicha prestación es la utilidad fiscal prevista en el artículo 10 de la ley citada, la cual se obtiene de restar las deducciones autorizadas del total de los ingresos. Ello, porque los referidos artículos 16 y 17, último párrafo, señalan lineamientos distintos a los establecidos en el artículo 10 para el cálculo de la utilidad fiscal, lo que origina que exista una base de participación en las utilidades empresariales que contraviene lo dispuesto en la norma constitucional citada.<sup>32</sup>

Atendiendo a lo dispuesto por la jurisprudencia y toda vez que debe seguirse el procedimiento previsto en el artículo 10 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, conforme al cual la base gravable de la participación de los trabajadores

---

<sup>31</sup> Tesis 2a./J. 32/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, abril de 2004, p. 432.

<sup>32</sup> Tesis P. /J. 114/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXII, octubre de 2005, p. 7.

en las utilidades de las empresas se obtendrá una vez que a la totalidad de los ingresos acumulables se les disminuyan las deducciones autorizadas.

Por otro lado, de conformidad con lo establecido por el artículo 230 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la deducción adicional correspondiente al fomento del primer empleo (mediante la cual los patrones que contraten a trabajadores de primer empleo para ocupar puestos de nueva creación) no deberá considerarse para efectos de calcular la renta gravable que servirá de base para la determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

### **3.2.2 Personas físicas que obtienen ingresos por actividades empresariales y profesionales**

Se consideran ingresos por actividades empresariales los provenientes de la realización de las siguientes actividades:

-Comerciales.- Son las que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter (principalmente las previstas en el artículo 75 del Código de Comercio) y no están comprendidas en las siguientes.

-Industriales.- Entendidas como la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y elaboración de satisfactores.

-Agrícolas.-Comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

-Ganaderas.-Son las consistentes en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

-De pesca.- Incluyen la cría, cultivo, fomento y cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, incluida la acuicultura, así como la captura y extracción de las mismas y la primera enajenación de esos productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

-Silvícolas.- Son las de cultivo, de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos que no hayan sido objeto de transformación industrial.

Por su parte, son ingresos por la prestación de un servicio profesional, las remuneraciones que deriven de un servicio personal independiente y cuyos ingresos no sean correspondientes a salarios o deriven de la prestación de un servicio personal subordinado, como pueden ser los ingresos derivados del ejercicio profesional de médicos, dentistas, abogados, arquitectos, etc.

Se entiende que los ingresos los obtienen en su totalidad las personas que realicen la actividad empresarial o presten el servicio profesional. Ahora bien, el artículo 132 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta dispone que la renta gravable para efectos de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades será la utilidad fiscal que resulte de conformidad con el artículo 130 de la misma Ley. Asimismo, señala que si el contribuyente obtiene ingresos por actividades empresariales y servicios profesionales en el mismo ejercicio, deberá determinar la renta gravable en términos de cada una de las actividades, esto es, de forma individual, para ello se aplicará la misma proporción que se determine en términos del artículo 131.

Ahora bien, el mencionado artículo 131 fue derogado a partir del 1 de enero de 2008 pues se refería al Impuesto Sobre la Renta que se debía considerar para los efectos del Impuesto al Activo, es por ello que ya no puede aplicarse, encontrándonos entonces con una laguna de ley porque no existe precepto alguno que disponga cómo debe determinarse la renta gravable cuando un contribuyente perteneciente a este régimen fiscal obtenga ingresos conjuntos por actividades

empresariales y servicios profesionales en el mismo ejercicio, el problema que surge es cómo se va a determinar individualmente la renta gravable correspondiente a cada una de las actividades.

Nuestros legisladores se limitaron a derogar el artículo 131 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, sin precisar o reformar también el artículo 132 para que ya no haga referencia al mismo, tampoco determinaron establecer en la multicitada ley fiscal cómo debe calcularse la renta gravable de forma individual de acuerdo a cada tipo de actividad, o en su defecto que se calculen de forma conjunta.

Como consecuencia de la derogación del artículo 131 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para determinar la renta gravable debemos acudir a lo señalado por el artículo 130, así tenemos que los contribuyentes deberán calcular el impuesto del ejercicio a su cargo sumando a los ingresos obtenidos, después de efectuar las deducciones autorizadas, la utilidad gravable. Al resultado obtenido se le disminuirán en su caso las deducciones personales señaladas en el artículo 176 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a la cantidad que se obtenga se le aplicará la tarifa que corresponda de conformidad con la siguiente tabla:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje a aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	20.65
249,243.49	392,841.96	39,036.84	22.73
392,841.97	En adelante	71,676.72	29.00

Cabe recordar que de conformidad con la fracción III, del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas correspondiente a empleados de contribuyentes que desarrollen únicamente actividades profesionales no debe exceder de un mes de salario.

El ejemplo que se muestra a continuación corresponde a una persona que obtuvo ingresos por la realización de actividades empresariales y servicios profesionales, es por ello que se obedece a lo establecido por el artículo 130 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta:

Ingresos por actividades empresariales	\$250,000.00
(+) Ingresos por servicios profesionales	\$150,000.00
(=) Total de ingresos acumulables	\$400,000.00
(-) Deducciones autorizadas	\$200,000.00
Actividades empresariales	\$150,000.00
Servicios profesionales	\$50,000.00
(=) Total de renta gravable	\$200,000.00

#### PTU A REPARTIR POR AMBAS ACTIVIDADES

Total de renta gravable	\$200,000.00
(x) Tasa de PTU	10%
(=) PTU a repartir	\$20,000.00

#### 3.2.2.1 Régimen de pequeños contribuyentes

Forman parte de este régimen las personas físicas que realicen actividades empresariales, que únicamente enajenen bienes o presten servicios al público en

general, las cuales podrán optar por pagar el impuesto sobre la renta bajo este régimen, siempre que los ingresos propios de la actividad empresarial y los intereses obtenidos en el año de calendario anterior, no hubieran excedido la cantidad de \$2'000,000.00. No podrán acogerse a este régimen, quienes obtengan ingresos por concepto de comisión, mediación, agencia, representación, correduría, consignación, distribución o espectáculos públicos, ni quienes obtengan más del 30% de sus ingresos por la enajenación de mercancías de procedencia extranjera.

El último párrafo del artículo 138 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, señala cual es la base gravable para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pues ésta será la cantidad que resulte de multiplicar por el factor de 7.35 el impuesto sobre la renta que resulte a cargo del contribuyente.

Una vez aclarado lo anterior, es dable mencionar que los contribuyentes pueden utilizar para el cálculo de la renta gravable de la participación de utilidades el siguiente procedimiento: Al total de los ingresos se le resta el monto equivalente a 4 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, de esta manera se obtiene una base; a este resultado se le aplica una tasa de 2%, con lo que obtenemos el impuesto a pagar, el cual deberá ser multiplicado por el factor de 7.35 para obtener la base de la participación de utilidades.

A continuación se ejemplifica lo previsto por la Ley:

Ingresos del mes en efectivo	\$45,000.00
(-) 4 Veces el SMG elevado al año (Área geográfica A)	\$259.04
(=) Base para el Impuesto Sobre la Renta	\$44,740.96
(x) Tasa del impuesto	2%
(=) Impuesto Sobre la Renta	\$894.81
(x) Factor de utilidad	7.35

(=) Renta gravable \$6,576.85

### **3.3 Deducibilidad de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas**

Cuando hablamos de deducciones, nos referimos a los conceptos que los legisladores al momento de redactar la ley fiscal consideraron como una disminución a la riqueza obtenida por los contribuyentes. “Por deducción o deducibles entendemos para efectos de la LIR aquellas partidas que permite la ley restar de los ingresos acumulables del contribuyente para así conformar la base gravable sobre la cual el impuesto se paga.”<sup>33</sup>

Respecto de las personas morales, la Ley del Impuesto Sobre la Renta es clara al señalar que no serán deducibles las cantidades que tengan el carácter de participación en la utilidad del contribuyente o estén condicionadas a la obtención de ésta, ya sea que correspondan a trabajadores, a miembros del consejo de administración, a obligacionistas o a otros, asimismo, en relación con las personas físicas también se prohíbe que realicen deducciones sobre el reparto de utilidades, pues deben considerarse los gastos e inversiones no deducibles en términos de lo previsto para las personas morales.

Cabe señalar que esto no siempre ha sido así, pues durante los años 2002 a 2005 se permitió efectuar la deducción de la participación de utilidades, sin embargo se establecieron en las disposiciones transitorias de la Ley del Impuesto Sobre la Renta algunos requisitos que debían cumplirse para llevar a cabo un determinado porcentaje de deducción, puesto que se señalaba que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a partir del año 2002 sólo era deducible en un 100% si la expectativa de crecimiento en los criterios generales de política económica para el ejercicio de 2003 estimaban un crecimiento superior al 3% del Producto Interno Bruto.

---

<sup>33</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, D, p.45, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1174/15.pdf>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.

Tratándose de las utilidades generadas en el año 2003 se permitió deducir un 40% en el año 2004, asimismo, las utilidades generadas en 2004 eran deducibles en un 80% en el año 2005.

Desde el año 2006 se permite la disminución de la utilidad fiscal en el ejercicio en que se paguen las utilidades, estableciendo la determinación del resultado fiscal de la siguiente forma: Primero se obtiene la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas, al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio, así como las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores, quedando entonces de la siguiente manera:

Ingresos acumulables

(-) Deducciones autorizadas

(-) PTU pagada en el ejercicio

(-) Pérdidas fiscales pendientes de aplicar

(=) Resultado fiscal.

La permisión legal de disminuir no consiste en sí en una deducción, sino como su nombre lo indica se trata de una disminución. “A partir del año 2006 se establece una manera diferente de llevar a cabo el tratamiento de la PTU, ahora no es deducible, sino disminuible, la diferencia estriba en que no se sustrae de la utilidad fiscal como el caso de las deducciones, sino que se sustrae posteriormente a la determinación de la utilidad fiscal, esto entre otras situaciones, tiene la consecuencia de que no afecta para el cálculo del coeficiente de utilidad para pagos provisionales, debido a que este coeficiente se calcula considerando a la utilidad fiscal.”<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> MARTÍNEZ GUTIÉRREZ, Javier, *El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios*, 5ª ed., México, Ediciones Fiscales ISEF, 2012, p. 90.

Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la fracción XIV del artículo segundo transitorio del Decreto por el que se reformó la Ley del Impuesto Sobre la Renta publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002, viola la garantía de proporcionalidad tributaria contenida en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que establece un límite (aunque sea de manera parcial y relativa) que no permite reflejar la auténtica capacidad contributiva del causante.<sup>35</sup>

Ello es así, porque no puede restarse de una deducción el monto de otra distinta, si en ambos supuestos el empleador realizó efectivamente tales erogaciones, y tampoco puede reducirse aquélla tomando en cuenta los ingresos gravados o exentos del trabajador, pues la figura de la deducción opera respecto de los gastos estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente, sin importar si después se gravan o no al convertirse en ingresos para el trabajador, ya que tal circunstancia no depende de aquél. Además, el hecho de que del resultado de la resta señalada sólo sea deducible el 40%, también implica un límite contrario al referido principio tributario, pues el legislador ordinario no estableció al respecto alguna justificación en el proceso de reforma de la Ley del Impuesto Sobre la Renta del cual derivó el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002, ni se evidencia de alguna otra norma general el porqué de la restricción para deducir el total de las erogaciones efectuadas por el patrón por participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, a pesar de que se trata de un concepto que impacta negativamente en la capacidad contributiva el causante.<sup>36</sup>

Por otro lado, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció en el sentido de declarar inconstitucional el artículo 32, fracción XXV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ello es así, ya que dicho artículo al prohibir la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

---

<sup>35</sup> Tesis 1a./J.26/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, mayo de 2006, p. 211.

<sup>36</sup> Tesis 2a./J.53/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, mayo de 2006, p. 283.

transgrede el principio de proporcionalidad tributaria, contenido en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que desconoce el impacto negativo producido en el haber patrimonial de la empresa e impide que determine la base gravable del impuesto tomando en cuenta su verdadera capacidad contributiva.<sup>37</sup>

La mencionada violación al principio de proporcionalidad tributaria obedece a que se ve afectada la base gravable para efectos del impuesto sobre la renta, ya que al no comprender en su totalidad la efectiva capacidad contributiva del sujeto pasivo de la relación tributaria, no se le permite efectuar una deducción lícita que, dada su naturaleza, resulta necesaria para efectos de calcular la base de dicho gravamen. Ello es así en virtud de que el artículo 32, fracción XXV, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta conmina a contribuir al gasto público de conformidad con una situación económica y fiscal que no necesariamente refleja la capacidad contributiva real del sujeto obligado, toda vez que se le impone determinar una utilidad que realmente no reporta su operación, en el entendido de que los pagos realizados por la empresa por concepto de participación de utilidades a los trabajadores, al igual que los salarios, constituyen un impacto negativo en la utilidad bruta de aquélla, de ahí que se afecte su capacidad económica y, por ende, la contributiva. Lo anterior se robustece si se toma en cuenta que el reparto de utilidades es un sistema obligatorio para el patrón por mandato constitucional y legal, el cual no se vincula necesariamente al aumento en la productividad, sino sólo a la generación de dichas utilidades, por lo que la erogación correspondiente no tiene un propósito adicional a la conservación de los factores de la producción, a saber, el trabajo.<sup>38</sup>

No obstante lo anterior, ya sea que las personas físicas o las personas morales pretendan hacer efectiva la aplicabilidad de la jurisprudencia, es necesario que promuevan su respectivo juicio de amparo y obtengan una sentencia por medio de la cual se conceda el amparo y protección, cuyos efectos

---

<sup>37</sup> Tesis P./J.19/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, mayo de 2005, p. 5.

<sup>38</sup> Tesis 1a./J. 47/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, mayo de 2005, p. 386.

consistirían básicamente en que se desincorpore de la esfera jurídica de la quejosa la prohibición prevista en el artículo 32, fracción XXV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y en consecuencia se le permita la deducción de las cantidades entregadas por concepto de participación de utilidades en términos del artículo 31, fracción V de la citada Ley, sin que la sentencia tenga el efecto de ordenar la devolución de las cantidades enteradas, en virtud de que sobre ese particular corresponde decidir a la autoridad fiscal, teniendo el contribuyente la vía expedita para solicitar dicha devolución en términos del artículo 22 del Código Fiscal de la Federación.<sup>39</sup>

### 3.4 Exención de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

La palabra exención en materia fiscal nos remite a la situación o concepto por el cual los contribuyentes no tienen la obligación de pagar impuesto alguno. “La exención o condonación es el hecho de que el gobierno o la ley excluyan de la obligación de pago a los sujetos pasivos del impuesto.”<sup>40</sup>

De conformidad con la fracción XI, del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos: la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador. La fracción mencionada también previene que por el excedente de los ingresos se pagará el impuesto.

En ese entendido, la exención máxima será la siguiente:

AREA GEOGRÁFICA	SALARIO MÍNIMO	TOTAL EXENTO
A	\$64.76	\$971.40

<sup>39</sup> Tesis 2a./J. 177/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIV, diciembre de 2006, p. 206.

<sup>40</sup> RODRÍGUEZ MEJÍA, Gregorio, *Las Exenciones de Impuestos*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, nueva serie, año XXXI, número 94, enero-abril de 1999, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/94/art/art4.htm>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.

B	\$61.38	\$920.70
---	---------	----------

Cabe hacer mención que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos resolvió que a partir del 27 de noviembre de 2012, la República Mexicana quedará dividida en sólo las áreas geográficas A y B, pues determinaron integrar la anterior área B a la A y a la extinta área C, renombrarla área B.

Ahora bien, si el ingreso obtenido por el contribuyente por concepto de participación de utilidades es superior a 15 días de salario mínimo, al cual se denomina utilidad gravada, y toda vez que como consecuencia de ese excedente debe pagarse el impuesto correspondiente, los trabajadores deberán atender lo dispuesto por el artículo 142 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en el cual se previene el procedimiento de retención para determinar el impuesto relativo a la utilidad gravada.

### **3.5 Retención de la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas**

La retención en materia fiscal implica la intervención o colaboración de un tercero en la relación jurídico-tributaria, toda vez que el contribuyente por medio del tercero enterará el impuesto a cargo. Por lo tanto, puede decirse que “el Estado acude a un tercer extraño para hacer efectiva su competencia tributaria; es decir, gestionar y recaudar el tributo, pero por otra parte, lo convierte en sustituto del contribuyente, porque en el retenedor recae la obligación de retener el impuesto e ingresarlo al tesoro público, y en caso de no hacerlo entraría en el supuesto del ilícito penal.”<sup>41</sup>

Para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se determinará el monto a retener sumando la participación de

<sup>41</sup> RÍOS GRANADOS, Gabriela, La Retención en el Derecho Tributario: Obligación ex lege de los Patrones, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, nueva serie, año XXXIV, número 100, enero-abril de 2001, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/100/art/art6.htm>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.

utilidades gravada a los demás ingresos del mes, para lo cual es necesario atender a lo previsto por el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (y disminuir con la tarifa del subsidio para el empleo de la fracción VIII del artículo tercero transitorio para 2008, obteniendo así el impuesto a retener).

El mencionado artículo 113 establece que quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos señalados en el artículo 142 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a fin de que la retención se pueda aminorar, puesto que dicho cálculo se determina sobre una tarifa y tabla mensuales, siendo que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas constituye un ingreso generado durante todo el año.

Ahora bien, el procedimiento para determinar el impuesto que debe retenerse por la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es el siguiente:

- I. El excedente de 15 días de salario mínimo de acuerdo al área geográfica que corresponda, se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4, así obtendremos el resultado de la utilidad promedio mensual.
- II. A la cantidad obtenida se le adicionará el ingreso ordinario mensual por la prestación de un servicio personal subordinado y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el resultado es el impuesto mensual correspondiente.
- III. Al impuesto obtenido se disminuirá el impuesto que correspondería al ingreso ordinario mensual por la prestación de un servicio personal subordinado.

IV. La diferencia se dividirá entre la utilidad promedio mensual y el resultado se multiplicará por 100 para obtener el porcentaje de impuesto.

V. La utilidad gravada se multiplicará por el porcentaje de impuesto, el resultado será el impuesto que debe retenerse.

A continuación se presenta un ejemplo de cómo calcular el impuesto sobre la renta a retener:

Un trabajador en el Distrito Federal obtiene por concepto de participación de utilidades la cantidad de \$10,600.00, teniendo un salario diario de \$324.00.

Las siguientes tablas deben ser tomadas en cuenta al momento de calcular la retención, específicamente en el punto marcado con el número IV, además de que de conformidad con los artículos transitorios las cantidades en ella fijadas son aplicables al ejercicio fiscal de 2013.

Tabla de tarifas aplicables a retenciones mensuales (prevista en el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta):

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje a aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	20.65
20,770.30	32,736.83	3,253.42	22.73
32,736.84	En adelante	5,973.06	29.00

Tabla del subsidio para el empleo:

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Subsidio al empleo
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

I. PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES GRAVADA

Monto de la participación de utilidades	\$10,600.00
(-) Participación de utilidades exenta	\$971.40
(=) Participación de utilidades gravada	\$ 9,628.60

II. PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES PROMEDIO MENSUAL

Participación de utilidades gravada	\$9,628.60
(÷)Número de días al año	365
(=)Participación de utilidades promedio diario	26.37
(x)Número de días promedio mensual	30.4
(=)Participación de utilidades promedio mensual	\$801.64

III. INGRESO MENSUAL ORDINARIO Y PROMEDIO

Participación de utilidades promedio mensual	\$801.64
(+)Ingreso mensual ordinario	\$10,044.00
(=)Ingreso mensual promedio	\$10,845.64

## IV. CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE EL INGRESO MENSUAL

Ingreso mensual	Promedio	Ordinario
Ingreso gravado	\$10,845.64	\$10,044.00
(-) % Límite inferior	\$10,298.36	\$ 8,601.51
(=)Excedente	\$ 547.28	\$ 1,442.49
(x)Excedente de límite inferior	21.36%	17.92%
Impuesto marginal	116.89	258.49
(+)Cuota fija	\$1,090.62	\$786.55
(=)Impuesto de tarifa	\$1,207.51	\$1,045.04
(-) Subsidio para el empleo	0.00	0.00
Impuesto determinado	\$1,207.51	\$1,045.04

## V. CÁLCULO DEL FACTOR DE APLICACIÓN

Impuesto sobre el ingreso mensual promedio	\$1,207.51
(-) Impuesto sobre el ingreso mensual ordinario	\$1,045.04
(=)Diferencia de impuestos	\$ 162.47
(÷)Utilidad promedio mensual gravada	\$ 801.64
(=)Factor resultante	0.2026
(x)	100
(=)Factor de aplicación	20.26%

## VI. CÁLCULO DEL IMPUESTO A RETENER POR LAS UTILIDADES

Participación de utilidades gravada	\$9,628.60
(x)Factor de aplicación	20.26%
(=)Impuesto a retener de la participación de utilidades	\$1,950.75

## Capítulo IV

### El reparto de utilidades en el marco jurídico internacional

El derecho comparado nos da la posibilidad de conocer el contenido de los ordenamientos jurídicos de otros países, “nos permite ver, de manera crítica, los posibles puntos oscuros y lagunas de nuestro sistema jurídico estatal, de nuestro ordenamiento jurídico mexicano.”<sup>42</sup>

La comparación de nuestro sistema jurídico con el de otros Estados nos ayuda a observar los pros y contras de nuestro derecho, lo cual nos da la pauta para mejorar nuestros ordenamientos jurídicos con la ayuda de los resultados obtenidos del análisis del sistema de leyes de otros países.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es una institución laboral prevista por la Ley del Trabajo mexicana desde hace varias décadas, que posee el carácter de obligatoria, esto es, que en el caso de que las empresas generen ganancias o utilidades y respetando ciertas excepciones también establecidas en la Ley del Trabajo debe entregarse siempre a los trabajadores, ya que el carácter de obligatoriedad implica que el patrón deba otorgar un porcentaje determinado de utilidades a sus trabajadores. Es por ello que resulta por demás interesante estudiar el reparto de utilidades en otros países, ya que esta es una institución que en cierta forma refleja la idiosincrasia y cultura de los países, toda vez que su esencia consiste en que el patrón reparta una parte de las ganancias y no se apodere de la totalidad de plusvalía generada por la mano de obra de sus trabajadores.

#### 4.1 Alemania

Alemania es sin duda el país líder de la Unión Europea, ello se debe principalmente al potencial económico con el que cuenta, pues aún cuando no es la Nación Europea con mayor crecimiento económico en los últimos años, ya que

---

<sup>42</sup> <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/30/cnt/cnt27.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

en esos renglones encontramos a países como Estonia, Letonia o Lituania cuya tasa de crecimiento del PIB es casi el doble que el de Alemania<sup>43</sup>, sí es la nación con el mayor número de habitantes<sup>44</sup> de dicho continente. Entre otros datos sobresale que tiene la tercera menor tasa de desempleo de Europa sólo después de Noruega y Austria<sup>45</sup>, no obstante ello, el liderazgo de Alemania proviene del manejo de grandes recursos económicos y de una amplia superioridad respecto de sus vecinos europeos en cuanto a relaciones comerciales con países considerados potencias mundiales, con lo cual se coloca por encima al poseer una economía mayor derivada principalmente del comercio internacional.

El derecho laboral en Alemania<sup>46</sup> encuentra su sustento en la Ley Básica (Constitución), la cual contiene sólo algunos preceptos que consagran principios como el derecho a la libre asociación (artículo 9), el derecho a la libre elección de la profesión y la prohibición del trabajo forzado (artículo 12).

Entre las fuentes del derecho laboral están la legislación federal, los convenios colectivos, los convenios de empresa y la jurisprudencia, es dable señalar que no existe como tal un Código del Trabajo sino que existen diversas leyes laborales, así encontramos algunas leyes que pueden considerarse fundamentales como son:

-El Código civil.- Se definen las relaciones laborales de manera general, contiene algunas disposiciones de derecho laboral como las relativas al traspaso de la empresa, plazos de despido, certificado de trabajo, entre otras.

-Ley de Constitución de la Empresa.- Regula el derecho de los trabajadores a participar en la adopción de decisiones a nivel de establecimiento por conducto de los comités de la empresa.

---

<sup>43</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>. Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

<sup>44</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tps00001&toolbox=type>. Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

<sup>45</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teil020>. Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

<sup>46</sup> [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159138/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159138/lang--es/index.htm). Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

-Ley de Convenios Colectivos.- Como su nombre lo indica, regula todo lo relativo a los acuerdos que se dan entre la empresa y los trabajadores.

Existen también otras leyes que no son tan recurridas como son: Ley Federal de Vacaciones Pagadas; Ley de Promoción del Empleo; Ley por la que se rige el pago de sueldos y salarios en días feriados y en caso de enfermedad; Ley de Protección contra el Despido; Ley de Protección de la Maternidad; Ley sobre Horas de Trabajo; Ley de Tribunales Laborales; Código de Procedimiento Civil.

En la práctica, en el establecimiento (unidad de organización donde se persiguen los objetivos de trabajo establecidos), las condiciones de trabajo deben contenerse en convenios de empresa (acuerdos por escrito concluidos entre el empleador y el comité de empresa).

Hay que diferenciar los convenios de empresa de los convenios colectivos, ya que estos últimos suelen acordarse a nivel de gremio, sindicato o asociación de empleadores, por lo que abarcan un gremio o parte de él, una región o todo el país. Son jurídicamente vinculantes siempre que estén de acuerdo con algunas normas reglamentarias mínimas.

Los convenios colectivos tienen tres características esenciales:

- Función protectora.- Establecer normas laborales mínimas.
- Función de racionalización.- Ordenar y uniformar la vida de trabajo.
- Función pacificadora.- En tanto permanezca en vigor el convenio colectivo, se prohíben absolutamente las nuevas demandas y los conflictos laborales sobre los temas en él incluidos (paz laboral).

Ahora bien, la participación en los beneficios debe acordarse previamente con los Comités de Empresa, luego entonces, para explicarlo correctamente debemos analizar en qué consisten los comités de empresa así como sus principales funciones, para ello es necesario remitirnos a lo establecido por la Ley de Comités de Empresa.

En el sistema jurídico alemán la representación colectiva se compone de dos canales, por un lado encontramos a los sindicatos y por el otro a los comités de empresa, los primeros cuentan con la principal función de negociar los convenios colectivos y los segundos ejercer derechos de participación en la empresa. El sindicato fundamentalmente se encarga de representar a sus afiliados, en cambio los comités de empresa representan la totalidad de los trabajadores que laboren en la empresa, aún los que no forman parte del sindicato.

En la práctica, existe una simbiosis bastante estrecha, entre los comités de empresa y los sindicatos, a pesar de todos los conflictos que pueden resultar de los papeles diferentes que juegan los dos actores sociales. Como ejemplo, entre el 70 y 80% de los miembros de comités de empresa, pertenece a una de las asociaciones sindicales de la DGB (organización sindical vértice).<sup>47</sup>

Dichos comités son creados por los trabajadores en cada centro de trabajo, entendido éste como una unidad productiva con organización específica y no así a la empresa, a menos que esta última cuente con un sólo centro de trabajo, pues de conformidad con lo señalado por la ley de comités de empresa, los trabajadores podrán constituir tantos comités de empresa como centros de trabajo posea la empresa.

“Si existen varios centros de trabajo en una misma empresa, se constituirá, al igual que sucedía con la regulación anterior, un comité intercentros (Gesamtbetriebsrat). Cada comité de empresa designará dos miembros del mismo. Las funciones del comité intercentros son exclusivamente aquéllas que le han sido expresamente asignadas por los comités de empresa por mayoría de sus miembros.

A su vez, si las empresas pertenecen a un grupo, los comités intercentros pueden acordar, como sucedía anteriormente, la creación de un comité del grupo

---

<sup>47</sup> ZACHERT, Ulrich, “La estructura de las Relaciones Laborales en Alemania”, AFDUDC, 11, 2007, 1029-1040, <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2545/1/AD-11-56.pdf>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

(Konzernbetriebsrat), integrado por los miembros designados por cada comité intercentros, dos por cada comité”<sup>48</sup>

Ahora bien, los comités cuentan con dos tipos de funciones, las de participación y las de negociación, las primeras pueden ser muy variadas y abarcan desde el derecho de información de los representantes de los trabajadores hasta el derecho de consulta o, incluso, de control, codeterminación, cogestión y veto de las decisiones empresariales. Por su parte, las funciones de negociación se refieren a la posibilidad de negociar, en representación de los trabajadores, acuerdos de empresa.

Cabe señalar que el tema relativo a la participación en los beneficios, se encuentra específicamente en el artículo 87, sección (1), numeral 11 de la Ley de Comités de Empresa, que establece:

“Artículo 87.- (1) El comité de empresa tendrá derecho de co-determinación en las siguientes materias en la medida en que no sean prescritas por la legislación o los convenios colectivos:

“11. La fijación del trabajo y las tasas de beneficio y remuneración relacionada con el rendimiento comparable incluso coeficientes en efectivo.”

Del precepto transcrito se desprende que los comités de empresa son las entidades jurídicas alemanas encargadas de llevar a cabo junto con los empleados las características particulares de la participación de los trabajadores en los beneficios que genera la empresa. Es claro que la legislación germana no dispone específicamente cómo o cuánto debe otorgarse a los trabajadores por concepto de utilidades, ni tampoco que exista la obligación a cargo de los patrones de entregar utilidades, pues la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en Alemania tiene la característica de ser voluntaria.

---

<sup>48</sup> ALZAGA RUIZ, Iciar, “La reforma de la Ley Alemana de Comités de Empresa”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 43, [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/43/Estudios03.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/43/Estudios03.pdf). Fecha de consulta 25 de junio de 2013.

Corroborando lo anterior, la sentencia de la Corte Federal de Trabajo alemana número BAG, decisión de 15 de 5 2001-1 ABR 39/00<sup>49</sup>, conforme a la cual el bono de desempeño no es obligatorio, pues no existe una remuneración específica ligada al rendimiento, además de que el bono se otorga con base en la evolución del desempeño mostrada por cada trabajador durante un periodo determinado.

Existen en Alemania al igual que en nuestro país sociedades que ofrecen asesoría tanto legal como contable a las empresas, así tenemos que la sociedad HRexperten24.de<sup>50</sup> ofrece gratuitamente a través de su portal de internet varios planes de compensación que pueden otorgar los patrones a sus trabajadores con base en el rendimiento, plan del cual pueden obtenerse algunas notas como son:

Con una remuneración basada en el rendimiento se crea una motivación especial para los empleados, ya que pagan más si trabajan más duro. La forma más común de remuneración de rendimiento es el precio por pieza, sobre todo en las plantas de producción, se otorga con base en un estándar de rendimiento. También puede otorgarse una comisión a los empleados por concluir una venta o negociar un contrato, por lo general, es una retribución individual.

Por su parte, la firma de asesores corporativos Baumgartner<sup>51</sup> también ofrece a sus clientes en Alemania vía internet una serie de propuestas relacionadas con hacer participes a los trabajadores en los rendimientos de la empresa para la cual trabajan, resaltando entre otras cuestiones las siguientes:

Los objetivos del sistema de pago relacionado con el rendimiento son: el rendimiento de los resultados, la evaluación funcional, la alineación del comportamiento del rendimiento individual en los objetivos de la empresa, la movilización de la capacidad de reserva y la flexibilidad en los gastos del personal.

Problemas de la evaluación del desempeño: Los resultados de rendimiento son generalmente colectivos, y están a cargo de los supervisores, compañeros de

---

<sup>49</sup> <http://lexetius.com/2001,1529>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

<sup>50</sup> <http://www.hrexperthen24.de/thema-des-monats/leistungsabhaengige-verguetung--machen-sie-ihren-betrieb-jetzt-fuer-die-zukunft-fit.php>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

<sup>51</sup> [http://www.baumgartner.de/content/leistungsbezogene\\_verguetung.pdf](http://www.baumgartner.de/content/leistungsbezogene_verguetung.pdf). Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

trabajo, clientes, competidores, etc., los componentes de rendimiento individual no pueden cuantificarse con precisión, y siempre son subjetivos, las tareas y la complejidad de las diferentes funciones e incluso de la misma tarea, no quiere decir que se produzca lo mismo, pues el resultado puede variar de acuerdo al ambiente de trabajo o a la región, la falta de predicción de estabilidad, los objetivos anuales y las expectativas de remuneración se basan en experiencias pasadas, el cambio en el medio ambiente es cada vez más frecuente y más rápido.

El grado de cumplimiento del empleado determina directamente el nivel de remuneración, el logro del trabajador determina indirectamente la cantidad de compensación. El elemento central de la compensación se relaciona con el uso de un bono por objetivo, la cantidad otorgada por bono de objetivo depende de la cantidad de objetivos cumplidos y se calcula a partir de un factor de potencia resultante del grado de los logros alcanzados.

Es notorio que el sistema alemán de participación en los beneficios a diferencia de nuestro sistema, es que tiene el carácter voluntario, pues no se obliga a los patrones a entregar utilidades a sus trabajadores, sino que los comités de empresa son los encargados de negociar junto con el patrón si se entregará o no dicha bonificación, así como las características particulares de cómo y cuánto se otorgará, esto nos da una muestra de que los alemanes a diferencia de nosotros tienen mayor capacidad para sentarse a negociar sus derechos laborales, no en vano es una de las naciones que sirven de ejemplo a muchas otras, ya que además de tener una mentalidad ganadora, su cultura cívica les permite apoyarse unos a otros con la finalidad de sobresalir como nación y no individualmente.

## **4.2 Brasil**

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional Brasil es la mayor economía de América Latina y la segunda del continente, detrás de los Estados Unidos,

la séptima economía más grande del mundo según su PIB nominal y la séptima más grande en términos de paridad de poder adquisitivo.<sup>52</sup> El país cuenta con varios sectores económicos grandes y desarrollados como el agrícola, minero, manufacturero y el de servicios, así como un gran mercado de trabajo. En años recientes las exportaciones brasileñas han estado creciendo, los principales productos de exportación son aeronaves, electrónicos, automóviles, alcohol, textiles, calzado, hierro, acero, derivado de ello este país ha venido expandiendo su presencia en los mercados financieros internacionales.

En cuanto a la legislación, las normas vigentes en Brasil están concebidas con la intención de amparar el desarrollo regional, las inversiones empresariales y las empresas exportadoras. La base legal está constituida por leyes, decretos y reglamentos, entre los que cabe destacar la Constitución Federal, los Códigos Civil, Penal, de Defensa al Consumidor.

Por lo que hace a la legislación laboral, la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Decreto-Ley 5.452, de 1º. 5.43) es el instrumento principal que rige las relaciones de trabajo en Brasil, en dicha Consolidación se establecen las normas de trabajo así como el funcionamiento de los órganos que componen la justicia del trabajo.

Dentro de la Consolidación de las Leyes del Trabajo encontramos las siguientes normas:

- Normas Generales sobre Seguridad en el Trabajo;

<sup>52</sup> <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/weodata/weorept.aspx?pr.x=76&pr.y=10&sy=2012&ey=2012&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=%2C&br=1&c=512%2C446%2C914%2C666%2C612%2C668%2C614%2C672%2C311%2C946%2C213%2C137%2C911%2C962%2C193%2C674%2C122%2C676%2C912%2C548%2C313%2C556%2C419%2C678%2C513%2C181%2C316%2C682%2C913%2C684%2C124%2C273%2C339%2C921%2C638%2C948%2C514%2C943%2C218%2C686%2C963%2C688%2C616%2C518%2C223%2C728%2C516%2C558%2C918%2C138%2C748%2C196%2C618%2C278%2C522%2C692%2C622%2C694%2C156%2C142%2C624%2C449%2C626%2C564%2C628%2C283%2C228%2C853%2C924%2C288%2C233%2C293%2C632%2C566%2C636%2C964%2C634%2C182%2C238%2C453%2C662%2C968%2C960%2C922%2C423%2C714%2C935%2C862%2C128%2C135%2C611%2C716%2C321%2C456%2C243%2C722%2C248%2C942%2C469%2C718%2C253%2C724%2C642%2C576%2C643%2C936%2C939%2C961%2C644%2C813%2C819%2C199%2C172%2C733%2C132%2C184%2C646%2C524%2C648%2C361%2C915%2C362%2C134%2C364%2C652%2C732%2C174%2C366%2C328%2C734%2C258%2C144%2C656%2C146%2C654%2C463%2C336%2C528%2C263%2C923%2C268%2C738%2C532%2C578%2C944%2C537%2C176%2C742%2C534%2C866%2C536%2C369%2C429%2C744%2C433%2C186%2C178%2C925%2C436%2C869%2C136%2C746%2C343%2C926%2C158%2C466%2C439%2C112%2C916%2C111%2C664%2C298%2C826%2C927%2C542%2C846%2C967%2C299%2C443%2C582%2C917%2C474%2C544%2C754%2C941%2C698&s=NGDPD&grp=0&a=.> Fecha de consulta 03 de julio de 2013.

- Normas relativas a la Duración del Trabajo, del sueldo mínimo, vacaciones;
- Normas relativas a Medicina y Seguridad del Trabajo;
- Normas especiales de Protección del Trabajo;
- Normas sobre la Nacionalización del Trabajo;
- Normas sobre Protección del Trabajo de la Mujer;
- Normas sobre Protección del Trabajo de Menores;
- Normas respecto al Contrato Individual de Trabajo;
- Normas de Organización Sindical y de Encuadramiento Sindical.

Respecto a la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades, en Brasil, al igual que en nuestro país se encuentra prevista en la Constitución, sin embargo no se fijan formas específicas de distribución entre los trabajadores, esto, con la finalidad de dar mayor libertad a las empresas. "Por ejemplo, si se toma como referente el resultado de un grupo de trabajo y se quiere potenciar la solidaridad entre sus miembros, se pueden realizar pagos iguales a los trabajadores. Pero si se quiere privilegiar la productividad individual, la forma de distribución más apropiada dependerá del salario de cada uno."<sup>53</sup>

El sistema brasileño se puede caracterizar como de aplicación universal por su amplitud, ya que sólo exceptúa expresamente a las instituciones sin fines de lucro. Ahora bien, la norma fundamental brasileña dispone en su artículo 7, numeral 11 lo siguiente:

"Art. 7. Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social:

"11. La participación en los beneficios, o resultados, desvinculada de la remuneración, y excepcionalmente, participación en la gestión de la empresa, conforme a lo señalado en la ley"

---

<sup>53</sup> MARINAKIS, Andrés, Revista CEPAL N° 69, pp. 71-84, Diciembre 1999, "Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina", <http://www.eclac.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/7/lcg2067/marinakisesp.pdf>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

En ese sentido y toda vez que la Constitución brasileña deja la reglamentación de la participación en los beneficios a cargo de una ley, debemos acudir a la misma para conocer sus particularidades, así tenemos que la denominada Ley N°10,101, publicada el 19 de diciembre de 2000,<sup>54</sup> es la encargada de llevar a cabo la reglamentación, de ella podemos extraer algunos puntos relevantes como son:

- La participación en las utilidades o resultados será negociada entre la empresa y sus empleados, a través de uno de los procedimientos siguientes:

I - comisión mixta elegida por las partes, integrada, además, por un representante designado por el sindicato de la categoría respectiva.

II - convenio colectivo o pacto.

- Los instrumentos que se están negociando deben incluir reglas claras y objetivas relativas a la fijación de los derechos sustantivos de la participación y las normas de procedimiento, incluido un mecanismo para comprobar la información relativa al cumplimiento de la distribución y la duración de los plazos de examen.

- En el acuerdo pueden considerarse, entre otros, los siguientes criterios y condiciones:

I – Índices de productividad, calidad y rentabilidad de la empresa.

II - Los objetivos del programa, los resultados y los plazos previamente acordados.

- La participación no substituye o complementa la remuneración de un empleado, ni tampoco es la base de cualquier carga de trabajo.

---

<sup>54</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10101compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101compilado.htm). Fecha de consulta 27 de junio de 2013.

- Para efectos del cálculo de la base imponible, la corporación puede deducir como gastos operativos participaciones asignadas a los empleados, dentro del año de su incorporación.
- Está prohibido pagar cualquier cantidad por adelantado, la distribución del reparto de utilidades o resultados de la empresa no puede efectuarse en más de dos veces en el mismo año calendario, ni en intervalos de menos de un trimestre.
- Si no se llega a un acuerdo en la negociación de la participación en los beneficios o resultados de la empresa, las partes podrán llevar a cabo un proceso de mediación o arbitraje, cuya resolución tendrá fuerza normativa independientemente de la aprobación de los tribunales del trabajo brasileños.

Está claro que la mayoría de los países de América Latina previenen dentro de sus disposiciones normativas a la figura de la participación de los trabajadores en las utilidades, sin embargo, pocos son los países que disponen sobre la participación en los resultados, ya que en el caso de las utilidades se hace participar a la totalidad de la empresa, en la mayoría de las veces con un porcentaje determinado. Por su parte, en el caso de la participación en los resultados tiene que dividirse a la empresa en distintos sectores, de acuerdo a la función de cada uno, y con base en la productividad de la empresa fijar un objetivo que los trabajadores del sector deben superar si quieren obtener una parte de los beneficios.

A diferencia de nuestro país, en Brasil se otorga plena libertad a los patrones y a los trabajadores en la negociación de la forma en que habrán de acordar la participación de los trabajadores, pues de acuerdo con el convenio que de ello derive se regirá la mayoría de las características particulares, esto no es hasta cierto punto muy bueno, porque puede darse el caso de que los patrones en contubernio con una mayoría de los trabajadores lleguen a un acuerdo que no sea el mejor para la totalidad de los trabajadores, sin embargo cabe señalar que la

figura del reparto de utilidades o de beneficios es obligatoria, aunado a ello en caso de existir ganancias los trabajadores tienen derecho a gozar de las mismas.

El sistema del reparto de utilidades brasileño también tiene la ventaja de que los patrones pueden deducir el monto otorgado a los trabajadores por concepto de participación en las utilidades o en los beneficios, pues los consideran gastos de operación.

### 4.3 China

La economía de China durante el último cuarto de siglo ha cambiado de un sistema de planificación central, a una economía más orientada al mercado internacional. Las reformas comenzaron a fines de los años 70<sup>es</sup> con la eliminación gradual de la agricultura, la descentralización fiscal, el aumento de la autonomía de las empresas estatales, la fundación de un sistema bancario diversificado, el desarrollo de los mercados de valores, el crecimiento rápido del sector no estatal, y la apertura al comercio exterior y la inversión extranjera.

La reestructuración de la economía y el resultante aumento del rendimiento han contribuido a un incremento superior a diez veces el Producto Interno Bruto desde 1978. “De acuerdo al poder adquisitivo, China se mantiene como la segunda mayor economía mundial después de los EE.UU., aunque en términos per cápita el país todavía es inferior en ingresos medios. La afluencia anual de inversión extranjera directa en 2007, ascendió a \$75 mil millones. A finales del 2007, más de 5000 empresas nacionales chinas habían establecido inversiones directas en 172 países y regiones de todo el mundo.”<sup>55</sup>

En 2006 y 2007, la economía de China mantuvo su rápido y constante crecimiento, con un aumento del PIB de 11,1 y 11,4%, respectivamente. Durante

---

<sup>55</sup> Nuevos destinos de exportación para Colombia. Perfil de China, 2008 <http://www.araujoibarra.com/productos/documentos/CHINA.pdf>. Fecha de consulta 27 de junio de 2013.

cinco años consecutivos, el coeficiente de crecimiento de la economía china fue igual o superior al 10 por ciento.

En cuanto al empleo, en 2006 y 2007, 11,84 millones y 12,04 millones de personas pudieron conseguir empleo nuevamente en las zonas urbanas, mientras que el índice de desempleo urbano registrado fue de 4,1 por ciento y 4,0 por ciento, respectivamente.

Dado que China sigue disfrutando de un rápido crecimiento económico, el incremento de los precios también ha ejercido una presión cada vez mayor en el país densamente poblado. El aumento en el nivel general de los precios de consumo alcanzó un máximo sin precedentes en los últimos años, registrándose el mayor aumento en los precios de los productos alimenticios.

El Gobierno de China es un Estado comunista. La organización institucional china se basa en la Constitución de 1982, enmendada en 1988, 1993, 1999, 2004 y 2007. El principal partido político en China es el Partido Comunista Chino, que cuenta con alrededor de 70 millones de miembros y monopoliza el poder político en el país. Junto al Partido Comunista existen en China otras organizaciones políticas legales: el Comité Revolucionario del Kuomintang, la Liga Democrática China, el Partido Democrático Chino de Campesinos y Trabajadores, la Asociación china para la promoción de la democracia, el Partido de Aspiración a la Justicia y la Asociación Democrática China de Reconstrucción Nacional.

Al ser un país comunista su sistema legal está basado en el derecho Soviético, es por ello que la legislatura (poder legislativo) retiene el poder de interpretar los estatutos, la Constitución es ambigua sobre la revisión judicial de la legislación, además de que China no suscribe muchos decretos internacionales por no convenir a sus intereses, un ejemplo es que no ha aceptado la jurisdicción obligatoria de la Corte Internacional de Justicia.

En cuanto al derecho laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue creado en marzo de 1998 de la fusión del antiguo Ministerio de Trabajo y del antiguo Ministerio de Seguridad Social. Es responsable de formular la política

nacional en materia laboral y de seguridad social. Las oficinas locales y provinciales de este ministerio son las responsables de velar por el cumplimiento de las regulaciones laborales a nivel local y nacional.

El 29 de junio de 2007 el Congreso Nacional del Pueblo emitió la nueva Ley laboral, la cual supone un cambio radical en la relación empleador-empleado. Con esta nueva ley, China cuenta con un marco más favorable para sus empleados en lo que respecta a las condiciones de contratación.

Algunas características previstas por la Ley de Contratación Laboral china son:

- Todos los contratos de empleo han de ser por escrito.- Se prevén penalizaciones importantes para el empleador en caso de incumplimiento.
- Todos los empleados han de tener un manual del trabajador.- Los empresarios tienen la obligación de informar a los trabajadores del tipo de trabajo a realizar, así como las condiciones de trabajo y salariales. Los empresarios no podrán despedir a sus empleados por causas que no hayan sido recogidas en el manual del empleado.
- Limitaciones en el uso de los contratos de duración definida.- Los patrones tradicionalmente contrataban a sus empleados por renovaciones sucesivas de contratos temporales. De acuerdo con esta ley, ya no es posible porque sólo se permiten dos contrataciones temporales consecutivas por trabajador. Si éste continúa en la empresa tras ese periodo, su contrato pasará a ser indefinido.
- Se imponen restricciones en el uso de periodos de prueba en la relación laboral. Éstos se permiten, pero la duración depende de los términos del contrato y en cualquier caso, se limita a un máximo de seis meses. A su vez, el salario durante este periodo no puede ser inferior al 80% del estipulado en los términos del contrato laboral.
- La jornada a tiempo parcial se reduce a cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales. La retribución no será menor al salario mínimo estipulado por hora. Los pagos se harán cada quince días como intervalo máximo.

- Muchas compañías extranjeras incluyen cláusulas en los contratos con las que impiden a sus trabajadores laborar para la competencia en los años siguientes a la finalización del contrato laboral. La Ley de Contratación Laboral restringe la utilización de estas cláusulas, toda vez que no se pueden imponer a cualquier empleado sino que estarán limitadas para el personal de alto nivel jerárquico con acceso a información confidencial. La cláusula sólo se puede extender a dos años y a un ámbito geográfico razonable. Durante este periodo, el empresario ha de pagar compensación al trabajador desempleado.
- Los despidos colectivos de veinte o más trabajadores o del 10% o más de la plantilla de la empresa, serán permitidos en caso de reestructuración de la compañía por riesgo de quiebra, cambios en los modos de producción, tecnología o negocio.
- En lo referente a los sindicatos, aumenta su capacidad de intervención en materia de despidos, contratos colectivos y elaboración del reglamento interno de la empresa (actualmente los trabajadores de empresas estatales están obligados a unirse al All China Federation of Trade Unions, sindicato y monopolio del gobierno que prohíbe convocar a huelgas)

Es cierto que esta nueva ley laboral supone un paso importante en el proceso de modernización del régimen laboral chino, pero lo es sólo en el ser, pues para que una ley cumpla realmente con su fin es necesario que se acate. La realidad del derecho del trabajo en China es que no se acatan las disposiciones, y no sólo eso sino que la base del gran crecimiento económico y su posicionamiento como potencia mundial es consecuencia de la gran explotación de la mano de obra de los trabajadores chinos, los cuales laboran bajo condiciones deplorables, además de que trabajan demasiadas horas al día y que la mano de obra china hasta hace algunos años era la más barata del mundo, es por eso que se le denominó la fábrica del mundo, ocasionando esto que logran llevar a cabo una cantidad enorme de exportaciones a todo el mundo, pues para las naciones es más barato y fácil exportar productos a bajos costos que establecer una empresa

en un país, pues el establecimiento de una empresa acarrea que deban cumplirse diversas obligaciones como son los registros, permisos y el cumplimiento de las normas laborales, fiscales y de seguridad social.

La situación laboral en China es demasiado precaria, constantemente se transgreden los derechos de los trabajadores, cuestión en la que tendrían que hacer hincapié diversos organismos internacionales con la finalidad de mejorar el cumplimiento de las normas, no obstante, a partir del año 2010, se comenzó a dar un mejor trato a los trabajadores chinos, reduciendo sus jornadas laborales, aumentando sus días de vacaciones y sus salarios, entre otras cuestiones, lo que está ocasionando que China deje de ser la fábrica del mundo, pues su mano de obra ya no es la más barata del mundo, porque países como Vietnam, Taiwán o México<sup>56</sup> tienen una mano de obra inferior a la China.

La violación de los derechos laborales ha ocasionado que tanto en el sector público como el sector privado se hayan incrementado las protestas en las últimas dos décadas, esto se debe al incremento del número de empresas que quiebran sin poder garantizar a sus trabajadores las compensaciones que les corresponden, a la colusión entre empresarios explotadores y funcionarios corruptos (41,500 cargos públicos fueron juzgados por corrupción en China en 2009), las desigualdades sociales y el desconocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores. Según estadísticas oficiales, los denominados incidentes de masas (en los que participan al menos 15 personas) pasaron de 8,700 en 1993 a 24,500 en 1998, a 58,000 en 2003 y a 127,000 en 2008. Esto supone casi 15 veces más protestas en apenas 15 años. Aunque no se haga pública la cifra exacta, puede aseverarse que un porcentaje significativo de dichos incidentes es de carácter laboral.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/04/04/mexico-mas-barato-que-china-mano-obra-bank-of-america>. Fecha de consulta 03 de julio de 2013.

<sup>57</sup> <http://www.falternativas.org/opex/documentos/documentos-de-trabajo/situacion-de-los-derechos-laborales-en-china-implicaciones-politicas-y-economicas>. Fecha de consulta 02 de julio de 2013.

Por lo que hace a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la legislación de China no dispone nada al respecto, y eso no es extraño debido a que los derechos laborales en aquel país son constantemente vulnerados, además de que no sería nada bueno para los inversionistas extranjeros que se otorgara una parte de sus ganancias a los trabajadores chinos. En ese sentido, cabe la posibilidad de que la mayoría de los trabajadores chinos no sepan de la existencia de esta figura laboral en otros países, toda vez que en aquella nación cuentan con una Ley de Secretos de Estado, la que establece una complicada barrera para dar a conocer la situación de los derechos laborales, pues clasifica como secretas las estadísticas relacionadas con el trabajo.

Asimismo existe un control estricto respecto a la información que se maneja vía internet<sup>58</sup>, ya que el gobierno tiene una serie de candados con los cuales restringe la información a la que se puede acceder, teniendo de esta forma el gobierno chino un manejo casi total de la información a que pueden acceder sus ciudadanos, en ocasiones el gobierno ha suspendido durante varios meses el acceso no sólo a internet sino el acceso a las telecomunicaciones, y esto se debe a algunos disturbios que se presentaron entre diversos grupos étnicos de aquel país.

Lo más cercano a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es el bono que otorgan algunos patrones a sus empleados en la víspera del año nuevo chino, sin embargo, es facultad de los patrones en China la entrega del mismo, además de que puede también equipararse al aguinaldo, aunque con algunas características particulares toda vez que el monto del bono no es con base en el salario que percibe el trabajador, sino con base en el desempeño mostrado por los trabajadores, ya que se divide a los mismos en distintas clases.

En Taiwan (considerada para la República Popular China como una provincia) “una participación de las utilidades quiere decir un buen bono de fin de

---

<sup>58</sup> <http://www.cnnexpansion.com/economia-insolita/2010/01/20/china-con-el-mayor-bloqueo-de-internet>. Fecha de consulta 03 de julio de 2013.

año, y la cantidad de éste refleja el nivel del empleado en la compañía y su desempeño en el trabajo. En promedio, las gratificaciones anuales van desde un mes de sueldo en una compañía privada pequeña a seis meses en las corporaciones grandes y prósperas. Para el Año Nuevo Chino, la época en que generalmente se dan los bonos, parientes, amigos y colegas comparan el monto de lo recibido.”<sup>59</sup>

El caso de China es muy interesante, porque es una realidad que pasó de ser un país tercermundista a ser la segunda potencia mundial en un periodo aproximado de veinte años, pero lo cierto es que el precio del crecimiento económico ha sido muy alto, porque los cientos de millones de trabajadores chinos constantemente ven vulnerados sus derechos laborales, aún cuando solamente gozan de los derechos básicos.

Por otro lado, la pobreza en las zonas rurales chinas sigue en aumento día con día, pues las personas que deciden continuar viviendo en las provincias tienen como única fuente de ingresos lo que obtienen de la venta de sus cosechas, lo que demuestra que el crecimiento chino no implica que la cantidad de pobres sea mínima, sino que cada vez existe un margen más amplio entre los chinos pobres y los chinos de clase media y ricos.

#### **4.4 España**

España es la economía número 12 a nivel mundial en cuanto a tamaño, es también el séptimo país a nivel global en recepción de inversión extranjera cuyo atractivo radica en la posibilidad de operar con terceros mercados, debido a su privilegiada posición geoestratégica dentro de la Unión Europea, que facilita el acceso a un mercado de 1,700 millones de clientes potenciales en Europa, Oriente Medio y África.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> <http://www.taiwantoday.tw/ct.asp?xItem=81100&CtNode=191>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

<sup>60</sup> [http://www.investinspain.org/guidetobusiness/es/1/CAP\\_1\\_2012.pdf](http://www.investinspain.org/guidetobusiness/es/1/CAP_1_2012.pdf). Fecha de consulta 08 de julio de 2013.

España es una monarquía parlamentaria. El Rey es el Jefe del Estado, y su principal cometido es arbitrar y moderar el correcto funcionamiento de las instituciones de acuerdo con la Constitución.

La función legislativa está confiada a las Cortes Generales, que comprenden el Congreso de los Diputados (Cámara Baja) y el Senado (Cámara Alta); los miembros de ambas cámaras se eligen cada cuatro años mediante sufragio universal. Las Cortes Generales ejercen el poder legislativo, aprueban los presupuestos generales del Estado, controlan la actividad del Gobierno y ratifican los tratados internacionales.

La norma suprema del derecho español es su Constitución, la cual regula el funcionamiento de los poderes públicos y los derechos fundamentales de los españoles, así como el marco de organización de las comunidades autónomas y sus competencias. De esta manera, toda norma jurídica que forme parte del sistema jurídico español estará sometida a la Constitución, por lo que serán nulas las normas que contraríen lo señalado por ella.

Las fuentes del derecho español son:

- La Ley en sentido amplio.
- La costumbre.
- Los principios generales del derecho.

En relación con el derecho laboral, sus fuentes son la Constitución, los Tratados Internacionales, el derecho comunitario europeo, así como las Leyes, Reglamentos y los convenios colectivos, la costumbre es una fuente de carácter supletorio.

La Constitución española recoge una serie de preceptos de naturaleza laboral entre los que cabe destacar el derecho a formar sindicatos, derecho a ejercer huelgas, derecho a un salario suficiente.

Es necesario señalar que los convenios colectivos proceden de la negociación entre los empresarios y los trabajadores o los sindicatos. Puede haber

convenios sectoriales, para un determinado ámbito laboral o convenios de empresa, los cuales deben ser respetados como si fuesen leyes.

En España, la figura de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa se encuentra establecida como un complemento salarial vinculado a los resultados de la empresa, ubicándose dentro del Estatuto de los Trabajadores. “El carácter salarial de la participación en beneficios está implícito en el art. 26.3 ET, que incluye entre otros complementos salariales los fijados en función de los <<resultados de la empresa>>.”<sup>61</sup>

Ahora bien, para un mejor análisis del sistema español de participación en los beneficios a continuación se transcribe lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores:

“Sección 4ª.

“Salarios y garantías salariales.

“Artículo 26. Del salario.

“3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”

Del artículo anterior podemos concluir que aún cuando se considera como una garantía salarial a la participación de los trabajadores en los beneficios, lo cierto es que es necesaria la existencia previa de un contrato individual o en su

---

<sup>61</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Madrid, Tecnos, 2010, pp. 386 y 387.

caso una negociación colectiva para que los trabajadores puedan gozar del mencionado derecho, pues de no existir las mencionadas negociaciones los patrones no están obligados a hacer partícipes a sus trabajadores de los beneficios de su empresa.

“Las partes del convenio colectivo pueden elegir, de entre las distintas acepciones de beneficio existentes en el tráfico mercantil, aquella que deseen (TS 24 de septiembre de 1996). En el caso de un grupo de empresas, si el convenio colectivo que establece la paga de beneficios se refiere exclusivamente a los resultados de la empresa matriz, no deben ser tenidos en cuenta los correspondientes al resto de las del grupo (TS 26 de diciembre de 2000).”<sup>62</sup>

El importe del dividendo y de la paga misma pueden deducirse del impuesto sobre rendimientos del capital, asimismo debe deducirse de lo debido al trabajador por concepto de participación en los beneficios, la cuota que éste debe pagar por seguridad social.

De acuerdo con una encuesta de 2006 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 18,8% de los trabajadores del sector privado participan en algún tipo de participación en los beneficios de su lugar de trabajo.<sup>63</sup>

También los españoles tienen un sistema de participación en los beneficios de carácter voluntario, pues se requiere para entregar utilidades que previamente se haya establecido en el contrato individual o mediante un convenio colectivo, por lo cual no debe extrañarnos que ni siquiera el 20% de los españoles goce de la percepción de un complemento salarial como la participación en los beneficios, además de que con la crisis que ha sufrido España en los últimos años se han estado recortando los derechos de los trabajadores y al tener la figura del reparto de beneficios la característica de ser voluntaria y poderse negociar, en muchos casos se esté dejando de otorgar por falta de generación de ganancias.

---

<sup>62</sup> VALVERDE ANTONIO, Martín, et al, *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Madrid, Tecnos, 2010, pp. 612 y 613.

<sup>63</sup><http://www.efesonline.org/2008/seventh%20european%20meeting/Presentations/Draft%20PEPPER%20IV%20Report%20-%20Strasbourg%20Edition%20-%20Jens%20Lowitzsch%20and%20others.pdf>. Fecha de consulta 09 de julio de 2013.

#### 4.5 Estados Unidos de América

La economía de los Estados Unidos se caracteriza por los abundantes recursos naturales, una infraestructura desarrollada y una alta productividad. Es el importador de bienes más grande a nivel internacional y el tercero en términos de exportaciones. El Banco Mundial clasifica a los Estados Unidos en primer lugar en la facilidad de contratación y liquidación de los trabajadores, el país sostiene la máxima productividad de mano de obra en el mundo.

Los Estados Unidos de América son una república federal constitucional, de acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, es la economía nacional más grande del mundo con un PIB estimado en 15,6 billones de dólares.<sup>64</sup>

El gobierno está regulado por un sistema de controles y equilibrios definidos por la Constitución, que sirve como el documento legal supremo del país. El gobierno federal se divide en tres ramas:

- Poder legislativo: El Congreso bicameral, compuesto por el Senado y la Cámara de Representantes. Sus principales funciones son crear las leyes federales, hacer declaraciones de guerra, aprobar tratados, administrar los fondos públicos y tener el poder del *impeachment*, por medio del cual pueden destituir a funcionarios del gobierno.
- Poder ejecutivo: El presidente es el comandante en jefe de las fuerzas armadas, puede vetar los proyectos de ley antes de que se

<sup>64</sup>

conviertan en leyes oficiales y nombrar a los miembros del gabinete (sujeto a la aprobación del Senado) y otros oficiales.

- Poder judicial: Se compone por la Corte Suprema y los tribunales federales inferiores, cuyos jueces son nombrados por el presidente con la aprobación del Senado, generalmente interpretan las leyes y suprimen las que se consideren anticonstitucionales.

El derecho federal nace de diversas fuentes, en primer lugar evidentemente se encuentra la Constitución e inmediatamente a su lado las decisiones judiciales que la interpretan, igualmente al lado de la Constitución se ubican los principios del common law ordinariamente reconocidos en los Estados Unidos (sólo en la medida en que uno de estos principios haya dado sentido a una disposición de la Constitución), los cuales son necesarios para la interpretación de su norma fundamental. Por debajo se encuentran las leyes federales así como los tratados que se ubican en el mismo plano que la ley, puesto que, en caso de contradicción prevalece el de fecha posterior, por debajo vienen las declaraciones y las órdenes ejecutivas del presidente.<sup>65</sup>

Por lo que hace al derecho laboral,<sup>66</sup> en las relaciones individuales de trabajo se mantiene como regla general la doctrina “voluntarista” propia del common law, conforme a la cual cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato de trabajo por tiempo indefinido, con causa o sin ella, mediando o no un aviso previo, sin embargo hay una serie de normas protectoras que la limitan, como son una decisión de la Suprema Corte y leyes protectoras de los derechos humanos. En los últimos tiempos se ha incrementado el uso de trabajadores temporales y prestadores independientes de servicios, pues el contratarlos implica ahorro de impuestos, prestaciones y una mayor flexibilidad en el trabajo.

Los contratos de trabajo pueden ser por escrito o verbales, por tiempo determinado o indeterminado, en la mayoría de los casos no se formalizan

---

<sup>65</sup> <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/633/5.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013

<sup>66</sup> <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2150/12.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

quedando sujeta la relación laboral a la voluntad de las partes. Las leyes reconocen que las relaciones de trabajo generan derechos y obligaciones entre las partes, que subsisten después de su terminación, como el deber general de lealtad y el de no apropiarse de los secretos de fabricación del patrón ni utilizar su información confidencial.

La legislación de los Estados Unidos de América regula entre otras cuestiones el salario mínimo, el tiempo extraordinario, los registros, el trabajo infantil, el pago por igual a los trabajadores que desempeñen el mismo trabajo. Prohíbe ciertas actividades para los menores de dieciséis años, restringe el número de horas que puede laborar un menor, asimismo hay restricciones para aprendices y discapacitados.

El método principal para establecer las condiciones generales de los trabajadores sindicalizados es la negociación colectiva.<sup>67</sup> Estas negociaciones suelen ser descentralizadas y tener por objeto una sola fábrica, empresa o región, en algunos casos pueden abarcar grandes sectores de toda una industria.

Los trabajadores pueden obtener la representación sindical mediante la organización de una mayoría de sus compañeros de trabajo para designar un sindicato que los represente. Si la mayoría de los trabajadores vota a favor del sindicato, éste obtiene el derecho de representación exclusiva. Si más de un sindicato compite por la representación exclusiva, la Junta podrá llevar a cabo elecciones en las que los trabajadores decidirán si desean ser representados por uno de los sindicatos o no desean representación. Cuando ninguno obtiene la mayoría, se celebra una segunda ronda entre los competidores con mayor número de votos en la primera vuelta. La representación exclusiva es una característica de la legislación laboral estadounidense.

---

<sup>67</sup> <http://www.dol.gov/ilab/programs/oir/pdf/20080911span.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

Entrando al tema de la participación de los trabajadores en las utilidades, es la Ley de Normas Razonables del Trabajo de 1938,<sup>68</sup> la encargada de mencionar a los planes de reparto de reparto de utilidades:

“Sección 7 (e) (3) (b):

“(e) Tal como se utiliza en esta sección, la "tarifa normal" a la que se emplea un trabajador se considerará que incluye toda remuneración de trabajo por cuenta ajena, o en nombre del empleado, pero no se considerará para incluir:

“(3) las sumas pagadas en reconocimiento a los servicios prestados durante un período determinado, si bien:

“(b) los pagos que se hacen conforme a un plan de buena fe de reparto de utilidades o de confianza o de segunda mano de buena fe o plan de ahorro, deben cumplir con los requisitos dictados por la Secretaría de Trabajo establecidos en los reglamentos correspondientes, teniendo en cuenta entre otros factores pertinentes, que los importes pagados a los empleados se determinan sin tener en cuenta las horas de trabajo, la producción o eficiencia.”

De lo anteriormente transcrito se desprende que el reparto de utilidades tiene el carácter de voluntario, pues es necesario que exista un plan para efectuar dicho reparto, además de que en caso de existir deben respetarse los requisitos dictados por la Secretaría del Trabajo. También la Ley de Normas Razonables de Trabajo es clara al establecer que para efectos del importe a repartir a los trabajadores no debe tomarse en cuenta el horario de trabajo, la producción o eficiencia.

Ahora bien, los requisitos establecidos por la Secretaría de Trabajo los podemos encontrar en la página de la imprenta del gobierno de los Estados

---

<sup>68</sup> [http://www.lawupdates.com/pdf/resources/employment/Fair\\_Labor\\_Standards\\_Act\\_of\\_1938,\\_as\\_amended.pdf](http://www.lawupdates.com/pdf/resources/employment/Fair_Labor_Standards_Act_of_1938,_as_amended.pdf). Fecha de consulta 18 de julio de 2013.

Unidos de América (específicamente en el área de los Códigos electrónicos de los reglamentos federales),<sup>69</sup> y son los siguientes:

El plan de reparto de utilidades o de confianza constituye un programa definido o acuerdo por escrito puesto a disposición de los empleados, con el propósito de distribuir a los empleados una participación en las utilidades como remuneración adicional al salario.

Todas las contribuciones o asignaciones por parte del patrón deben tener las siguientes características:

Deben derivar únicamente de los beneficios de la empresa, establecimiento, planta en su conjunto, una sucursal, división de la empresa o empresas que se reconocen como tales para fines comerciales generales y en que los beneficios se calculan por separado y regularmente conforme a la práctica contable aceptada.

El derecho a participar en los beneficios se extiende:

- Por lo menos a todos los empleados que están sujetos al salario mínimo y las disposiciones extraordinarias de la ley, o de tales empleados en una parte establecida de la actividad de la empresa. Sin embargo, la elegibilidad puede ser determinada por factores como la antigüedad o el programa mínimo de horas o días de trabajo.
- Para las clasificaciones de empleados que el empleador podrá designar, previa notificación a las personas interesadas, incluidos los representantes de los trabajadores, y la oportunidad de presentar sus puntos de vista de forma verbal o por escrito. El patrón puede durante un período determinado publicar y exhibir habitualmente las mencionadas notificaciones en un lugar o lugares dentro de la empresa, o puede requerir que la notificación se efectúe por cualquier otro medio que considere apropiado.

---

<sup>69</sup><http://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?c=ecfr&sid=48d6ee3b99d3b3a97b1bf189e1757786&rgn=div5&view=text&node=29:3.1.1.1.26&idno=29>. Fecha de consulta 18 de julio de 2013.

- Las sumas abonadas a los empleados individualmente se determinan de acuerdo con una fórmula definida o método de cálculo especificado en el plan. La fórmula o método de cálculo puede basarse en uno o más factores tales como los ingresos, las ganancias totales, la tasa base del salario del trabajador, horas trabajadas por los empleados, asimismo la distribución se puede hacer sobre una base per cápita.
- El monto asignado a un empleado no puede ser disminuido por cualquier otra remuneración recibida por él.
- El derecho de los trabajadores a recibir una cantidad de reparto de utilidades no depende de si continúa trabajando al momento del cálculo de las utilidades.

Ningún plan que contenga cualquiera de las siguientes disposiciones se considerará que cumple los requisitos en virtud del artículo 7 (e) (3) (b) de la Ley:

- Si la cuota de cualquier empleado individual está determinada con base en la asistencia, calidad o cantidad de trabajo, la tasa de producción, o la eficiencia.
- Si el importe a depositar periódicamente por el patrón en el fondo o fideicomiso para ser distribuido a los empleados constituye una suma fija.
- Si la participación de cualquier empleado por los términos del plan o de confianza, se ha fijado en una suma predeterminada, o se limita o ha fijado con base en una tasa especificada por hora u otra unidad de trabajo o tiempo de trabajo.
- Si las contribuciones del patrón se basan en factores distintos de las ganancias, como las horas de trabajo, la producción, la eficiencia, las ventas o los ahorros en los costos.

El sistema de reparto de utilidades que sustentan los Estados Unidos es de carácter voluntario, no obstante, tienen bien delimitados los requisitos que deben cumplir los patrones cuando deciden hacer un plan de reparto de utilidades, ya que si no acatan lo señalado por la Secretaría del Trabajo, dichos planes no se considerarán válidos. Es necesario señalar que entre los requisitos establecidos

hay algunos que pueden considerarse estrictamente necesarios como son los relativos a no tener como base del monto a repartir las horas trabajadas, pues ello podría ocasionar que algunos trabajadores bajo la primicia de obtener un mayor pago por concepto de utilidades trabajen mucho más que otros, o en el caso de que el patrón determine una suma fija, ya no se estaría cumpliendo con el objetivo del reparto de utilidades, porque ese monto al estar plenamente determinado no tendría relación alguna con la obtención de utilidades o ganancias, ya que estas podrían ser muy superiores en relación al monto fijado o inclusive nulas.

#### **4.6 Francia**

Francia es la quinta economía mundial, a nivel europeo se coloca por detrás de Alemania. Sus principales ingresos provienen del transporte, telecomunicaciones, industrias agroalimentarias, productos farmacéuticos, aeronáutica, tecnología, así como el turismo. “Francia destaca en indicadores sociales como el porcentaje de carreteras pavimentadas o el de usuarios de Internet, cuyo incremento en los últimos años (372,8% desde el año 2000) ha sido superior al de algunos países adyacentes. Además, según el Foro Económico Mundial, Francia es el decimoquinto país del mundo en el Índice de Competitividad Global.”<sup>70</sup>

En Francia el derecho<sup>71</sup> está integrado principalmente por normas escritas, puede tratarse de normas adoptadas por o entre los Estados a escala nacional, también se integra por la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales o de normas establecidas a escala local (ordenanzas municipales), adoptadas por los organismos profesionales (como el colegio de médicos) de normas establecidas por los ciudadanos entre sí (convenios colectivos o contratos) y, por último, de la simple costumbre.

---

<sup>70</sup> <http://es.classora.com/reports/t24369/ranking-de-los-paises-mas-ricos-del-mundo-por-pib-segun-el-banco-mundial>. Fecha de consulta 19 de julio de 2013.

<sup>71</sup> [https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-fr-es.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-es.do?member=1). Fecha de consulta 19 de julio de 2013.

Entre las fuentes internacionales tenemos al derecho de la Unión Europea (recomendaciones, dictámenes, reglamentos, decisiones) así como a los tratados, cuya entrada en vigor está supeditada a su aprobación y publicación. Algunos tratados se aplican directamente al ordenamiento jurídico francés y otros requieren ser transpuestos mediante una norma interna. Los tratados internacionales ratificados por Francia tienen una autoridad superior a las leyes.

Hablando del derecho interno encontramos fuentes de nivel constitucional como la propia Constitución de 4 de octubre de 1958; el Preámbulo a la Constitución de 27 de octubre de 1946, así como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 26 de agosto de 1789 y los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la República a los que remite el Preámbulo; las leyes orgánicas sometidas al Consejo Constitucional antes de su promulgación y destinadas a completar la Constitución.

Por debajo del nivel Constitucional están las leyes. Corresponde al Consejo Constitucional controlar la constitucionalidad de estas leyes antes de su promulgación, dicho Consejo puede además conocer, previa remisión del Consejo de Estado o del Tribunal de Casación, de las demandas tendentes a la derogación de leyes en vigor.

Entre las normas con fuerza reglamentaria ubicamos a las ordenanzas (actos formalmente reglamentarios en tanto no han sido ratificadas por el legislador); los reglamentos; las resoluciones de los órganos desconcentrados o descentralizados; y los convenios colectivos.

La jurisprudencia puede emanar de los órganos jurisdiccionales ordinarios o administrativos. La jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales ordinarios interpreta el Derecho, pero, en principio, solo se aplica a los asuntos juzgados. La jurisprudencia administrativa tiene un valor suprareglamentario, en la medida en que puede anular un reglamento.

Por lo que hace al derecho laboral, es el Código del Trabajo el encargado de regular todo lo relativo a las relaciones de trabajo.

Así tenemos que el salario es fijo en mutuo acuerdo por el trabajador y el patrón. La mayoría de las empresas pagan un salario ya sea en diciembre o en junio o en ambos, debido a los períodos vacacionales. Como empleado recibirás tu salario neto con las deducciones relacionadas con la seguridad social y los cargos opcionales (contribución de pensiones o seguro de vida). Existe una garantía de salario mínimo, el cual es revisado anualmente el 1 de julio.

Las horas de trabajo deben ser legalmente 35 por semana, con excepción de los que tengan condiciones laborales especiales (como vendedores, ejecutivos, gerentes de compañías de responsabilidad limitada, empleados domésticos). Estas 35 horas son el punto de referencia para el pago de horas extras, cuyo pago es negociado mediante contratos colectivos, pero legalmente tienen que ser pagadas con un valor de al menos 10% extra por hora. En caso de no haber acuerdo previo, las primeras 8 horas deben ser pagadas con un 25% extra y las siguientes con 50% extra.

Francia es muy buen país para trabajar tratándose de vacaciones y permisos, pues cada empleado tiene permiso a faltar dos y medio días con goce de sueldo por mes trabajado. Los días de vacaciones son acumulados anualmente durante el período del 1 de junio al 31 de mayo, para después ser usados en el siguiente período. También hay muchas vacaciones en las escuelas (nacionales y regionales) durante el año.<sup>72</sup>

Existen en Francia 5 principales tipos de contratos:

- Contrato de duración indeterminada.- Este contrato no tiene un plazo o período de empleo. Son generalmente 3 meses a prueba al principio del empleo. Ambos contratantes pueden optar por la terminación del contrato.
- Contrato de duración determinada.- Este es un contrato de tiempo completo por un período determinado. No hay un período mínimo, pero 9 meses es lo normal. Solo puede ser renovado por el mismo periodo que en la parte inicial. El período máximo es de 18 meses, después de este término

---

<sup>72</sup> <http://www.justlanded.com/espanol/Francia/Guia-Francia/Empleo/Trabajo>. Fecha de consulta 19 de julio de 2013.

el trabajador deberá ser cesado o transferido a un contrato de duración indeterminada.

- Contrato de trabajo temporal.- Las empresas solo pueden tener empleados temporales para el desarrollo de una actividad de corto plazo.
- Contrato de trabajo de medio tiempo.- Un empleo de medio tiempo se considera menor al 80% establecido legalmente.
- Empleo intermitente.- Este tipo de contratos se usa para empleos de temporada como cosecha de uva o trabajos en la industria de turismo.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en el sistema francés se encuentra prevista de forma muy detallada en la legislación laboral, ya que su regulación implica más de 130 artículos, además de más de 150 preceptos reglamentarios, los cuales se encuentran en el Código de Trabajo<sup>73</sup>, específicamente en la Tercera Parte, Libro Tercero denominado “Dividendos del trabajo: Participación en los beneficios, Participación en los resultados de la empresa y Planes de ahorro salarial”. Los dos primeros dividendos del trabajo constituyen un plan de reparto de utilidades y el tercero como su nombre lo indica, es un plan de ahorro creado principalmente con sumas obtenidas por los trabajadores del reparto de utilidades.

Atendiendo a lo establecido en el reporte<sup>74</sup> llevado a cabo por la Universidad de Berlín, encargado de estudiar la participación de los trabajadores en los países de la Unión Europea, 2/3 de las grandes empresas operaron planes de reparto de utilidades con 10.3 millones de beneficiarios en 2006. En este período, la cantidad total de activos para los planes de reparto de utilidades fueron de €5.8 mil millones por concepto de participación en los resultados de la empresa, €2.5 millones por aumento de participación en los beneficios, €2.9 millones por pagos voluntarios de los empleados y €1.7 mil millones por pagos de las empresas para planes de ahorro salarial. En 2006, el 52% de los activos de los

---

<sup>73</sup> <http://perlpot.net/cod/travail.pdf>. Fecha de consulta 22 de julio de 2013.

<sup>74</sup> <http://www.efesonline.org/2008/seventh%20european%20meeting/Presentations/Draft%20PEPPER%20IV%20Report%20-%20Strasbourg%20Edition%20%20Jens%20Lowitzsch%20and%20others.pdf>. Fecha de consulta 09 de julio de 2013.

fondos estaban invertidos en acciones de las compañías, aunque la participación de los empleados en la mayoría de las empresas es inferior al 3%.

Asociaciones de empleadores apoyan los planes voluntarios, ya que estos permiten una mayor flexibilidad en la planificación de los costes laborales. Los sindicatos apoyan en general todos los esquemas si no conducen a una reducción de la remuneración en efectivo. Si los activos de los empleados deben ser invertidos, los sindicatos abogan por la diversificación de la inversión en lugar de la inversión en acciones de la compañía, ya que se asocia con menos riesgos. Se oponen a la utilización de planes de ahorro como herramientas de pensiones futuras. Independientemente del tipo de plan, un empleado que empieza a trabajar debe ser informado de los planes que funcionan y las precondiciones de participación.

### **Características aplicables tanto a la participación en los beneficios como a la participación en los resultados de la empresa.**

Los administradores o los miembros del consejo de vigilancia que representan a los trabajadores accionistas deben tomar un curso de formación económica, financiera y jurídica con una duración máxima de cinco días. El tiempo dedicado al curso debe ser tomado como tiempo de trabajo y remunerado como tal. Los gastos correspondientes al curso son deducibles para la empresa.

Todos los asalariados cuya antigüedad en la empresa o en el grupo de empresas sea superior a tres meses, tienen derecho a gozar de los planes de reparto de utilidades. El acuerdo de participación y el plan de ahorro salarial, cuando son acordados conjuntamente, pueden ser objeto de un depósito común ante la autoridad administrativa.

El Consejo de orientación de la participación en los resultados, de la participación en los beneficios, del ahorro salarial y del accionariado asalariado tiene por objeto: promover, evaluar y formular toda propuesta susceptible de favorecer la difusión de los planes de reparto de utilidades. Un decreto determina su composición y sus modalidades de funcionamiento, en condiciones que

aseguren su independencia, su calidad representativa y que garantice la calidad de sus trabajos.

Los acuerdos de participación pueden ser negociados: Por convenio o acuerdo colectivo de trabajo; acuerdo entre el patrón y los sindicatos; por acuerdo del comité de empresa, o en consecuencia de la ratificación (más de dos tercios del personal) del proyecto de acuerdo propuesto por el patrón. Si existen en la empresa uno o varios sindicatos representativos o un comité de empresa, la ratificación debe determinarse conjuntamente por el empleador y los sindicatos o el comité de empresa.

Cuando un acuerdo de participación no es concluido por convenio o acuerdo colectivo de trabajo, los documentos depositados a la dirección regional de las empresas, de la competencia, del consumo, del trabajo y del empleo deben contener: si el acuerdo ha sido concluido entre el empleador y los representantes de sindicatos, la mención que estos representantes tienen la calidad de enlaces sindicales o, a defecto, el texto del mandato a los que ellos habilitan para firmar el acuerdo; si el acuerdo ha sido concluido por el comité de empresa, el acta de la sesión; si el acuerdo resulta, de la ratificación por lo menos de dos tercios de los asalariados, la nota marginal sobre la lista nominativa del conjunto de los asalariados que firmaron.

En caso de modificación en la situación jurídica de la empresa, por fusión, cesión o escisión y cuando esta modificación hace imposible la aplicación del acuerdo de participación, este acuerdo deja de producir efecto entre el nuevo empleador y el personal de la empresa. En ausencia de acuerdo de participación aplicable a la nueva empresa, ésta se compromete en el plazo de seis meses a una negociación, con vistas a la conclusión de un nuevo acuerdo.

El trabajador designado como mandatario de los accionistas asalariados de la empresa, debe confirmar por escrito al patrón a más tardar 48 horas después de su nombramiento, su intención de participar en la junta general de accionistas.

## **Participación en los beneficios**

Este tipo de participación tiene por objeto asociar a los trabajadores con los resultados o con las realizaciones de la empresa. Presenta un carácter voluntario, los planes de ese tipo de reparto deben negociarse para un periodo de tres años, el monto a repartir resulta de una fórmula de cálculo atada a los resultados o realizaciones.

Comprende a los empleadores de derecho privado así como a sus asalariados. También a establecimientos públicos de carácter industrial y comercial; establecimientos públicos administrativos cuando empleen personal de derecho privado. Pueden gozar de este tipo de participación los jefes de las empresas; los presidentes, directores generales, gerentes o miembros de la dirección si se trata de personas morales; el cónyuge del empresario si tiene el estatuto de cónyuge colaborador o de cónyuge asociado.

En las empresas públicas en las que el personal está sometido a un estatuto legislativo o reglamentario, los acuerdos de participación en los beneficios pueden fijar un importe máximo de las sumas a distribuir en la medida del quinto del total de los salarios brutos pagados. En estas empresas, los acuerdos de participación pueden entrar en aplicación sólo después de haber sido homologados por orden del ministro de economía y del ministro de tutela después de opinión de la comisión interministerial de coordinación de los salarios.

Si ninguna de las partes habilitadas para negociar o para ratificar un acuerdo de participación en los beneficios pide su renegociación en los tres meses precedentes a la fecha de vencimiento del acuerdo, este último se renovará de forma tácita, si el acuerdo de origen prevé esa posibilidad.

El acuerdo de participación debe contener un preámbulo que indique los motivos del acuerdo, así como las razones de la elección de las modalidades de cálculo y los criterios de reparto. Debe definir el período para el cual es concluido; los establecimientos englobados; las modalidades retenidas de participación; las fechas de pago; los procedimientos para ajustar los desacuerdos. El acuerdo de

participación puede ser modificado sólo por el conjunto de los signatarios, asimismo debe ser depositado en la dirección regional de las empresas, de la competencia, del consumo, del trabajo y del empleo del lugar donde se negoció.

El reparto de la participación en los beneficios puede ser uniforme (igual para todos), proporcional al tiempo de antigüedad o proporcional a los salarios. La suma atribuida a un asalariado es objeto de una ficha distinta a la hoja de paga, la cual debe mencionar: el importe global de la participación; el importe medio percibido por los beneficiarios; el importe de los derechos atribuidos al interesado; la deducción operada a título de la contribución social generalizada y de la contribución al reembolso de la deuda social. También debe contener, en anexo, una nota que recuerda las reglas esenciales de cálculo y de reparto previstas por el acuerdo de participación en los beneficios. La entrega de esta ficha puede ser efectuada vía electrónica.

Las empresas que ponen en ejecución la participación en los beneficios pueden deducir para efectos del impuesto sobre las sociedades o del impuesto sobre la renta, el importe de las sumas pagadas en dinero a los beneficiarios en aplicación del acuerdo de participación en los beneficios.

### **Participación en los resultados de la empresa**

Toma la forma de una participación financiera a efecto diferido, calculada con arreglo al beneficio neto de la empresa, constituyendo la reserva especial de participación. Las empresas que emplean por lo menos a cincuenta trabajadores deben garantizarles el derecho a participar en los resultados de la empresa. Un régimen de este tipo de participación, debe ser negociado a más tardar el 30 de diciembre.

Este tipo de participación es aplicable a los empleadores de derecho privado y a sus asalariados. Los jefes de estas empresas o, si se trata de personas morales, sus presidentes, directores generales, gerentes o miembros de la dirección, así como el cónyuge del empresario si goza del estatuto de cónyuge colaborador o cónyuge asociado pueden gozar de este régimen. Un convenio o un

acuerdo extenso de rama puede prever un régimen de participación en las empresas agrícolas que empleen a asalariados. También deben atender a este tipo de plan los establecimientos públicos del Estado, en los cuales éste cuente con más de la mitad del capital de manera directa o indirecta. Es obligatoria la participación en las empresas mencionadas.

La base, modalidades de cálculo, así como las modalidades de afectación y de gestión de la participación son fijadas por acuerdo. El acuerdo de participación debe contener las condiciones en las cuales los trabajadores tienen que ser informados sobre la aplicación del plan de participación; la naturaleza y modalidades de gestión de las sumas que constituyen la reserva especial de participación. Los asalariados son informados sobre la existencia y el contenido del acuerdo por cualquier medio previsto en el y, a defecto, por vía de fijación.

Habiendo transcurrido un año después del nacimiento de los derechos de los trabajadores a recibir un reparto en los resultados de la empresa, sin que se haya llegado a un plan de reparto, el inspector del trabajo debe realizar una supervisión.

En caso de fracaso de las negociaciones, el empleador puede dar cumplimiento unilateralmente a un régimen de participación. El comité de empresa o, a defecto, los delegados del personal deben ser consultados, por lo menos quince días antes de su depósito ante la autoridad administrativa.

El reparto de la reserva especial de participación puede ser calculado proporcionalmente al salario, a la remuneración anual o a la renta profesional conforme al impuesto sobre la renta, teniendo como límite el salario más elevado en la empresa. No obstante, el acuerdo de participación puede decidir que el reparto sea uniforme (igual para todos), proporcional a la duración de presencia en la empresa en el curso del ejercicio, o una combinación de ambos criterios.

La suma atribuida a un asalariado es objeto de una ficha distinta a la de la hoja de paga, la cual debe contener: el importe total de la reserva especial de participación del ejercicio pasado; el importe de los derechos atribuidos al

interesado; la deducción operada a título de la contribución social generalizada y de la contribución al reembolso de la deuda social; el organismo al cual es confiada la gestión de estos derechos; la fecha a partir de la cual estos derechos son negociables o exigibles y los casos en los que pueden ser excepcionalmente liquidados antes de la expiración de dicha fecha; las modalidades de afectación por defecto al plan de ahorro colectivo para la jubilación de las sumas atribuidas a título de la participación. También debe contener, en anexo, una nota con las reglas de cálculo y de reparto previstas por el acuerdo de participación. Con acuerdo del asalariado, esta ficha puede entregarse vía electrónica.

En ausencia de estipulación convencional, el beneficiario debe formular su demanda en el plazo de quince días a partir de la recepción de la carta certificada con acuse de recibo sobre el importe que le es atribuido, puede pedir total o parcialmente su pago. Si el beneficiario no pide el pago de estas sumas en el plazo de quince días, dichas sumas serán exigibles sólo a la expiración de un plazo de cinco años a partir del primer día del quinto mes que siga al ejercicio a título de el cual los derechos nacieron. La demanda puede presentarse con cada pago efectuado a título del reparto de la reserva especial de participación.

La demanda del asalariado de liquidación anticipada debe presentarse en el plazo de seis meses a partir del hecho generador, salvo en los casos de terminación del contrato de trabajo, defunción, invalidez y sobreendeudamiento, en los cuales puede presentarse en cualquier momento.

Las contestaciones derivadas del desacuerdo de los trabajadores con el importe de los salarios deben ser conforme a los procedimientos estipulados en los acuerdos de participación. A defecto, las jurisdicciones competentes son las autoridades en materia de impuestos directos. Todos los demás problemas que surjan serán competencia del juez judicial, quien puede imponer multas a las empresas que no ejecuten las obligaciones contenidas en el plan de reparto, dicha multa tiene un carácter provisional pues debe ser liquidada por el juez después del cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones.

## **Planes de ahorro salarial**

Estos planes son aplicables a los empleadores de derecho privado así como a sus asalariados, son un sistema colectivo de ahorro de los trabajadores de una empresa. La antigüedad de las personas se cuenta a partir de la fecha de entrada en vigor del contrato individual.

Un plan de ahorro de empresa puede recoger los pagos de las sumas nacidas de la participación en los beneficios, de la participación en los resultados, los pagos voluntarios y las contribuciones de las empresas. Los asalariados que dejaron la empresa por jubilación, pueden continuar efectuando pagos al plan de ahorro de empresa. En las empresas cuyo efectivo acostumbrado es comprendido entre uno y doscientos cincuenta asalariados, también pueden participar en los planes de ahorro de empresa, los presidentes, directores generales, gerentes o miembros de la dirección, si se trata de personas morales, el cónyuge del empresario si tiene el estatus de cónyuge colaborador o de cónyuge asociado.

El reglamento del plan de ahorro de empresa determina las condiciones en las cuales el personal es informado sobre su existencia y su contenido. Los reglamentos de los planes de ahorro de empresa deben ser depositados ante la autoridad administrativa. Asimismo, debe depositarse a la dirección regional de las empresas, de la competencia, del consumo, del trabajo y el empleo, acusando sin demora la recepción del acuerdo y de los documentos mencionados a la subsección presente.

Los pagos anuales de un trabajador no pueden exceder de un cuarto de su remuneración anual o de su renta pagada por concepto del impuesto sobre la renta del año precedente.

El reparto de acciones entre los trabajadores debe ser objeto de un acuerdo de empresa, a falta de acuerdo, es objeto de una decisión del consejo de administración, del directorio o del empresario. El reparto puede ser proporcional a la duración de presencia en la empresa, proporcional a los salarios o una combinación de ambos.

La empresa tiene el registro de las cuentas administrativas abiertas en nombre de cada trabajador que forma parte del plan de ahorro, dicho registro debe contener las sumas destinadas al plan, así como la ventilación de las inversiones realizadas y los plazos de indisponibilidad.

Las acciones o partes adquiridas son liberadas a la expiración de un plazo mínimo de cinco años contados a partir de la fecha de adquisición de los títulos. Las acciones compradas son pagadas en el plan de ahorro y están disponibles sólo a la expiración de un plazo mínimo de cinco años a partir de ese pago. No obstante, las acciones pueden ser aportadas a una sociedad o a un fondo mutuo de inversión cuyo activo es exclusivamente constado por títulos de capital.

Un plan de ahorro interempresas puede ser instituido por acuerdo colectivo. Si este plan es instituido entre varios empleadores de forma individual, puede ser concluido en el comité de empresa o mediante la ratificación de la mayoría de los dos tercios del personal de cada empresa. En este caso, el acuerdo es aprobado en los mismos términos en cada una de las empresas.

El reglamento del plan de ahorro interempresas debe determinar: Las empresas signatarias o el campo profesional y geográfico de aplicación; la naturaleza de las sumas que pueden ser pagadas; las diferentes posibilidades de afectación de las sumas recogidas, en particular el número, la orientación de gestión y el perfil de riesgo de los fondos utilizados; las condiciones de los gastos de gestión a cuenta del patrón; la lista de las tasas y los límites de prima entre las cuales podrán optar las empresas que deseen efectuar pagos complementarios; las condiciones en las cuales son designados los miembros de los consejos de vigilancia de los fondos mutuos de inversión y las modalidades de funcionamiento de los consejos.

Un plan de ahorro colectivo para la jubilación puede ser colocado por iniciativa de la empresa o por acuerdo colectivo. Cuando la empresa cuenta con un sindicato o un comité de empresa, el plan debe ser negociado con ellos.

Las sumas o valores inscritos en las cuentas de los participantes son detenidos hasta su jubilación. No obstante, estas sumas o valores pueden ser excepcionalmente desbloqueados antes de la jubilación.

El caso de Francia es interesante porque su legislación laboral sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es sumamente vasta, cabe destacar la creación de planes de ahorro salarial con base en aportaciones derivadas de los planes de reparto, pues esos ahorros son distintos de los relacionados con la pensión por jubilación y a diferencia de ésta, las sumas pueden solicitarse cuando se deje de laborar en la empresa, aún y cuando no se hayan cumplido los requisitos de edad.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTAS**

#### **5.1 Facilitar a los trabajadores el procedimiento para exigir el pago de la participación de utilidades**

Actualmente en nuestro marco jurídico se disponen dos situaciones en las que los trabajadores pueden inconformarse en relación con la participación en las utilidades. La primera sucede una vez que la Comisión Mixta formada dentro de cada empresa obligada a otorgar utilidades ha determinado el reparto individual de cada trabajador, caso en el que si el trabajador considera que la cantidad que recibió no es la correcta tiene la facultad de formular objeciones ante la mencionada Comisión Mixta, objeciones que deberá resolver en el término de 15 días, comunicando por escrito al trabajador la resolución que se emita, si el trabajador continúa inconforme con dicha resolución, puede acudir ante el inspector del trabajo quien decidirá la resolución del conflicto. Asimismo, si ya se determinó el reparto individual de cada trabajador pero no se ha llevado a cabo el pago del mismo, los trabajadores tienen el derecho de exigirlo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La segunda inconformidad del trabajador acontece cuando considera necesario realizar objeciones respecto de la declaración anual presentada por su patrón, es decir, esta inconformidad se presenta cuando aún no se ha determinado individualmente el monto de participación de cada trabajador, situación en la que deben seguir el procedimiento señalado en el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo así como su respectivo Reglamento.

En ese sentido, tenemos que este segundo procedimiento de inconformidad al cual la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de los

artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo denominan “procedimiento de objeciones”, puede resumirse de la siguiente forma:

- 1.- Una vez que el patrón presentó su declaración anual, cuenta con el plazo de 10 días para entregar a los trabajadores copia de la misma. Asimismo debe dejar a disposición de los trabajadores, tanto en las oficinas de la empresa como en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público los anexos de la declaración anual durante un término de 30 días, también debe fijar junto con su declaración el monto total que corresponda a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Los trabajadores no pueden poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos.
- 2.- En el periodo de 60 días hábiles siguientes a la fecha en que el patrón entregó copia de la declaración, el sindicato titular o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, asimismo la Secretaría tiene la obligación de responder por escrito cuando concluyan los procedimientos de fiscalización.
- 3.- Los estudios o investigaciones realizados por la Secretaría de Hacienda no deben exceder de seis meses contados a partir de la admisión del escrito de objeciones, obtenidos los resultados de los estudios debe dictarse la resolución en un término no mayor a dos meses.
- 4.- Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda, el patrón dará cumplimiento independientemente de que con posterioridad decida impugnarla. Si el patrón impugna y obtiene una resolución favorable, los pagos efectuados puede deducirlos de las utilidades que se generen en el ejercicio siguiente, salvo que haya obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión del reparto adicional.

No siendo suficientes los requisitos anteriores, se han establecido los siguientes requisitos de forma que debe contener el escrito de objeciones:

- a) La persona que presente el escrito de objeciones debe acreditar su personalidad.
- b) Debe señalarse el nombre y dirección de la autoridad fiscal competente.
- c) La denominación o razón social de la empresa, domicilio, el Registro Federal de Contribuyentes, el ejercicio fiscal y el tipo de declaración.
- d) Los renglones específicos de ingresos y deducciones con los que no estén de acuerdo los trabajadores.
- e) Las objeciones deben hacerse sobre cuestiones específicas, mencionando en cada caso las razones en que se apoyan de acuerdo a su conocimiento sobre las particularidades operativas o situaciones esenciales que hayan observado y que consideren irregulares.
- f) Debe presentarse el escrito en original y tres copias.

Como puede observarse, el procedimiento que deben seguir los trabajadores cuando quieren realizar objeciones respecto al reparto de utilidades no es sencillo, porque deben cubrirse ciertos requisitos de fondo y forma que pueden resultar muy complejos no sólo para los trabajadores, sino también para algunos abogados, pues es necesario que estos tengan conocimientos básicos de contaduría o que cuenten con la asesoría de un contador, ya que al realizar el procedimiento de objeciones deben señalarse las partes específicas de la declaración anual del patrón en donde los trabajadores consideren que no hay concordancia de acuerdo a su perspectiva (esto es así porque los trabajadores tienen conocimiento acerca de la cantidad de mercancía que se vende o produce dentro de la empresa), situación que se reitera no es sencilla, toda vez que el contenido de una declaración anual del impuesto sobre la renta es eminentemente materia de contabilidad.

Asimismo, para determinar qué autoridad fiscal es la competente de acuerdo al tipo de actividad e ingreso de la empresa de conformidad con el impuesto sobre la renta, es necesario acudir al Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria, el cual dicho sea de paso no es una norma sencilla de comprender para los trabajadores, esto se debe a la multiplicidad de fracciones con las que cuentan los artículos relativos a la competencia de las autoridades, sin embargo, tampoco se considera una norma compleja porque así lo ha concluido el poder judicial por medio de diversas jurisprudencias.

Otro problema de las objeciones a las utilidades es que el procedimiento se rige en la Ley Federal del Trabajo por sólo dos artículos, los cuales no son suficientes para regular todas las particularidades que puedan surgir. Asimismo, dentro de la ley laboral no se hace referencia alguna sobre el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, reglamento cuyo contenido no se adecua a lo que actualmente previenen tanto la Ley laboral como la Ley del Impuesto Sobre la Renta, es por ello que es indispensable su modificación ya sea por derogación de la mayoría de sus artículos o por la abrogación y creación de un nuevo reglamento.

Lo anterior es así porque el mencionado reglamento se publicó y entró en vigor el 02 de mayo de 1975, siendo el principal y único problema que no se ha reformado desde entonces, no obstante que como ya se mencionó tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Impuesto Sobre la Renta a las cuales se hace referencia en diversos artículos del reglamento, han sufrido múltiples reformas, sin que el citado reglamento se apege a aquellas modificaciones legales. Un ejemplo claro de ello es que la Ley del Impuesto Sobre la Renta que actualmente nos rige entró en vigor en el año 2002, así también, los artículos de la Ley Federal del Trabajo que sustentan el reglamento, esto es, 121 y 122 han sido reformados dos veces con posterioridad a la entrada en vigencia del reglamento, pues sufrieron reformas en los años 1976 y 2012. Se insiste en su necesaria modificación porque este reglamento es el instrumento principal que deben acatar los trabajadores que decidan objetar el monto de su participación de utilidades, pues en él se contienen

los principales preceptos relacionados con el procedimiento de objeciones los cuales no se encuentran en los artículos de la Ley laboral que le da sustento.

Ahora bien trasladándonos al ámbito constitucional, es cierto que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos expresamente dispone que los trabajadores deben formular las objeciones que juzguen convenientes ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siempre y cuando se ajusten al procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo debe tomarse en cuenta que los trabajadores cuando surge algún problema con relación a su trabajo, inmediatamente piensan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los tribunales competentes para resolver toda clase de conflictos que deriven de la relación laboral, no se ponen a pensar o deducen que al tratarse de un asunto meramente fiscal tienen que acudir a resolverlo ante las autoridades respectivas en materia fiscal.

Además, es dable señalar que es un derecho humano de los trabajadores que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelvan los conflictos laborales, y esto se consagra en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”, es por ello que obedeciendo a lo previsto por la anterior fracción cabría preguntarse hasta qué punto se contradice lo señalado por la Constitución Federal, si dado el caso de que dentro de una empresa surge un desacuerdo relativo al reparto de utilidades, se acude a una oficina de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y no a una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es cierto que dentro del conflicto relativo al reparto de utilidades encontramos algunas cuestiones eminentemente fiscales, como pueden ser el contenido de la declaración anual del patrón así como los anexos que se acompañan a la misma, pero debe tenerse claro que aquellas no implican que no sea un conflicto suscitado entre el capital y el trabajo, porque es evidente que esas

diferencias derivan de la relación laboral existente, ya que de no existir esta última, no habría obligación a cargo del patrón de otorgar una participación de utilidades, y en atención a ello es que se insiste en que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe resolverlos.

Por otro lado, es claro que nos encontramos ante una contradicción constitucional toda vez que existen dos fracciones dentro de la Constitución Federal que previenen cuestiones distintas para un mismo caso, pues por un lado se obliga al trabajador a presentar las objeciones respecto a la participación en las utilidades en las oficinas de la Secretaría de Hacienda y por otro, se obliga a que los empleados acudan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo. No podemos hablar de una antinomia constitucional, porque ésta sólo se presenta cuando hay dos normas que para un mismo caso previenen situaciones jurídicas opuestas o diferentes. En ese mismo sentido, en un asunto de participación de utilidades se disponen dos situaciones distintas pues como se mencionó al principio del capítulo si ya se determinó el reparto individual sí puede acudirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero en cambio si no ha sido determinado el monto individualmente tienen que objetar el monto total de participación de utilidades ante las autoridades en materia fiscal, cuestión que no resulta del todo coherente, pues sería más conveniente que la Junta de Conciliación y Arbitraje se encargue de llevar a cabo todas las cuestiones que surjan con relación al reparto de utilidades.

En atención a las razones anteriores es necesario que se facilite a los trabajadores el procedimiento de objeciones a las utilidades, uno de los mayores beneficios de facilitar ese procedimiento es que el Estado tendría una mayor recaudación derivada del posible aumento de la real renta gravable correspondiente al impuesto sobre la renta, esto es así porque en la mayoría de los casos, lo que señalan en su declaración anual de impuestos los patrones es inferior a lo que realmente tendrían que contribuir, pues para evadir la obligación de repartir utilidades se valen de diversas fechorías, por ejemplo, “mediante la creación de diversas personas morales jurídicas, se concentran todas las

utilidades en una persona moral que no tiene trabajadores, pero subcontrata a todos los trabajadores por medio de otra persona moral que no reporta utilidades y por lo tanto, hace reparto de utilidades a los trabajadores subcontratados”<sup>75</sup>.

Desafortunadamente en la actualidad nos encontramos en un mundo en el que se trata de realizar la menor cantidad de erogaciones posibles, pues impera el neoliberalismo comercial en donde lo más importante es generar una mayor cantidad de riquezas, sin importar cuales sean los costos en cuanto al desgaste humano. Además, otro beneficio es que los trabajadores realmente gozarían de un incentivo, una cantidad de dinero independiente al salario.

**5.2 Reformar los artículos 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva las inconformidades de los trabajadores con respecto al pago de la participación de utilidades**

Se plantea la posibilidad de que sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y no la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la autoridad encargada de resolver las objeciones que presenten los trabajadores respecto del reparto de utilidades, esto es así, porque la mayoría de los trabajadores tienen el conocimiento de que deben acudir a las Juntas cuando surja algún problema relacionado con su trabajo.

Es necesario que sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la que resuelva este tipo de asuntos, entre otras cuestiones porque así sucede en algunos otros países que hacen partícipes a los trabajadores de las utilidades o ganancias de las empresas, no dejamos de lado que los sistemas de reparto de utilidades en las distintas naciones no tienen las mismas características, pues estas dependen de la cultura jurídica de cada Estado, sin embargo, esas

---

<sup>75</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Ley Federal del Trabajo. Derechos humanos laborales, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía, 90ª ed., México, Porrúa, 2013, p.167.

diferencias no son un impedimento para que en nuestro sistema jurídico se disponga que sea una sola autoridad la que resuelva la totalidad de los conflictos que surjan como consecuencia de la relación laboral.

Encontramos por ejemplo el caso de Alemania, en donde como ya mencionamos en el cuarto capítulo, el reparto de las utilidades generadas tiene el carácter de voluntario, no obstante podemos apreciar de la sentencia de la Corte Federal de Trabajo alemana número BAG, decisión de 15 de 5 2001-1 ABR 39/00<sup>76</sup>, que la autoridad encargada de resolver este tipo de conflictos es una autoridad laboral y no una autoridad hacendaria, es cierto que nuestros sistemas jurídicos y la figura del reparto de utilidades no son iguales, sin embargo ello no es obstáculo para que lo tomemos como modelo pues el sistema jurídico alemán en cuestión de participación de utilidades es más avanzado, y podemos comprobarlo en la cuestión de que no se impone como obligatorio para los patrones que otorguen este tipo de estímulos a sus trabajadores y aún así existen en aquella nación multiplicidad de empresas que otorgan beneficios a sus trabajadores, en ese sentido si comparamos el caso alemán con el nuestro, está claro que de ser voluntario el reparto de utilidades en México serían contadas las empresas que lo llevarían a cabo, más si tomamos en cuenta que actualmente nuestras normas jurídicas disponen como obligatorio para la mayoría de las empresas otorgar una participación de las utilidades a sus trabajadores y aún así se trata a toda costa evadir esa responsabilidad, es por ello que se puede afirmar que existe una mayor solidaridad en Alemania en este punto.

La situación de Brasil resulta interesante, porque en caso de existir desacuerdo en relación con la participación en los beneficios o en la participación en los resultados, en el acuerdo previo que efectuaron los trabajadores y el patrón debió señalarse a qué tipo de mecanismo de solución de controversias se someterán, entre los cuales se encuentran la mediación y el arbitraje, en el caso de la mediación cada una de las partes ofrecerá una propuesta de las que el árbitro tendrá que elegir una, el árbitro o mediador serán elegidos de común

---

<sup>76</sup> <http://lexetius.com/2001,1529>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

acuerdo entre las partes, el laudo arbitral tendrá fuerza normativa, no obstante, la Constitución de Brasil es clara al señalar en su artículo 114 que es competencia de la Justicia del Trabajo conciliar y juzgar los conflictos individuales y colectivos entre trabajadores y empleadores, así como otras controversias deducidas del contrato de trabajo, desprendiéndose del mismo que corresponde a las autoridades del trabajo atender los conflictos relacionados con el reparto de utilidades o beneficios por ser una controversia surgida del contrato de trabajo.

En España, de conformidad con el artículo 2, inciso a), los Juzgados de lo Social se encargan entre otras cuestiones de solucionar las diferencias que surjan entre empresarios y trabajadores, luego entonces, al ser la participación en los beneficios un complemento salarial que se encuentra sustentado conforme a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, resulta por demás claro que los conflictos que surjan con relación a este tema deben presentarse ante el Juzgado Social.

En torno a lo señalado por el sistema jurídico francés, encontramos que antes de que los trabajadores o los patrones acudan ante un Tribunal, primeramente se someten a los llamados *Conseils de Prudhomes*<sup>77</sup> (organismos conformados por funcionarios particulares en representación de los trabajadores y los empleados, encargados de una función conciliatoria previa a cualquier juicio laboral, creados por decreto del Estado a solicitud del Ministerio de Justicia y del Trabajo cuando las exigencias de una región o ciudad lo ameriten), toda vez que hasta el momento en que una controversia obrero-patronal se encuentra en punto muerto interviene la autoridad judicial para resolverla. La técnica de conciliación de estos consejos consiste en escuchar previamente a las partes y recibir pruebas de inmediata apreciación con el fin de evitar toda demora en su sustanciación, concluido este breve periodo se dicta la opinión correspondiente de manera que no suscite la idea de juicio, pues éste corresponde a un juez instructor que interviene después si las partes no están de acuerdo con dicha opinión y prefieren someter el conflicto en la vía jurisdiccional.

---

<sup>77</sup> <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/85/art/art2.htm>. Fecha de consulta 31 de octubre de 2013.

De lo anterior, podemos apreciar que los conflictos relacionados con el reparto de utilidades tienen que someterse primero ante los consejos y en caso de existir desacuerdo, los trabajadores o los patrones pueden acudir ante los Tribunales de primera instancia, ya que así lo dispone el Código de Trabajo francés en la parte reglamentaria de la participación en los resultados.

Ahora bien, el porqué deben ser la Juntas Federales y no las Juntas Locales las que resuelvan las objeciones relacionadas con el reparto de utilidades, es porque el porcentaje determinado de la utilidad repartible deriva de un impuesto de carácter federal como lo es el impuesto sobre la renta, es por ello que corresponde al Fisco Federal su recaudación. Es necesario señalar que si los legisladores decidieron otorgar competencia exclusiva a las autoridades federales respecto de algunos asuntos es porque determinaron que son áreas consideradas básicas para el desarrollo de nuestra nación.

En ese entendido, debemos recordar que la finalidad de otorgar una parte de las ganancias a los trabajadores, es que se hicieran partícipes de las ganancias que se generan de la combinación de su mano de obra con el capital de los patrones. Asimismo, la otra cuestión esencial por la cual se creó ésta figura es porque se pensó que al otorgar como incentivo una parte de las ganancias a los trabajadores generaría que estos pusieran más voluntad y esfuerzo en sus respectivos centros de trabajo, pues en la medida en que la empresa tenga más ganancias el monto que les corresponda por utilidades a los trabajadores se vería aumentado. Es por ello que se propone que sea competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el resolver el conflicto relativo al reparto de utilidades, toda vez que estamos hablando de una figura que de acatarse por completo generaría un aumento en la producción de las empresas.

En atención a las razones anteriores, es que tengo a bien proponer algunas soluciones para dar mayor eficacia a los procedimientos derivados de las objeciones por reparto de utilidades una vez que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sea la encargada de resolver dichos conflictos, una de ellas es que la mencionada Junta una vez que admitió el escrito de objeciones de los

trabajadores, gire un oficio a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el que solicite se le informe el monto total de utilidades por el cual la empresa pagó impuesto sobre la renta, especificándose los montos de la utilidad gravable y la cantidad que corresponda al 10% de la utilidad gravable. En este caso existiría la obligación a cargo de la Secretaría de Hacienda de verificar lo señalado por el patrón en su declaración y derivado de dicho análisis concluir si la declaración anual fue correctamente presentada y no contiene alguna irregularidad. En el supuesto aquí presentado, debe aclararse que no se está imponiendo una obligación a cargo de la Secretaría de Hacienda, puesto que conforme a las leyes fiscales, una de sus atribuciones consiste en verificar el contenido de las declaraciones anuales que presenten los ciudadanos, tan es así que pueden imponerse multas a los contribuyentes que omitan enterar correctamente sus contribuciones o que incurran en alguna otra irregularidad como lo es falsificar documentos o destruir parte de la contabilidad, etcétera.

Otra solución es que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje requiera a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante un oficio, copia de la declaración anual de impuestos del patrón, en este caso se dará aviso a los trabajadores para que en un determinado plazo señalen a algún perito en contabilidad para que revise la declaración y determine conforme a su conocimiento el monto que considere es el correcto. En dado caso de que los trabajadores no hagan efectivo ese derecho, la Junta de oficio y atendiendo a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo para la prueba pericial, designará a algún perito en contabilidad para que evalúe la declaración anual y con base en su análisis y estudio emita una conclusión en la que señale si está o no de acuerdo con el monto determinado por el patrón. En este caso, si el perito de los trabajadores y el perito del patrón no se encontraren de acuerdo, la Junta designará un perito en contabilidad que fungirá como tercero en discordia.

Cabría preguntarse qué tan viable es que se impongan sanciones a los patrones cuando se compruebe que dolosamente pretendieron no entregar utilidades o entregar una cantidad inferior a lo que realmente corresponde, porque

es cierto que la Secretaría de Hacienda cuando descubre que un ciudadano contribuye una cantidad inferior a la que legalmente le corresponde, sí hace uso de sanciones. Sin embargo debe tomarse en cuenta que en este caso la finalidad del patrón es no otorgar utilidades a sus trabajadores, y es por ello que tendría que recibir un castigo por esa conducta, por ejemplo una multa de acuerdo a su situación económica, esto es, al monto de sus ingresos.

Actualmente el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Federal dispone lo siguiente: “IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas: 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;”

Hay que recordar que una reforma de artículo constitucional requiere para que se efectúe, que el Congreso de la Unión por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerden la reforma, asimismo es necesario que la reforma sea aceptada por la mayoría de las legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión o la Comisión Permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las reformas.

Una vez aclarado lo anterior, es preciso establecer que el artículo de la Constitución Federal reformado tendría que decir lo siguiente:

“IX...: 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 presentar en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;”

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en la parte relativa señala:

“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 un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

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

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas.

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

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

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.”

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

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

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

Tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo debe adaptar su contenido a lo establecido por la Constitución, los artículos 121 y 122 podrían quedar redactados de la siguiente manera:

“Artículo 121. Los trabajadores tienen el derecho de presentar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el escrito de objeciones a la declaración presentada por el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para lo cual deberán ajustarse a las siguientes normas:

- 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 de la declaración anual, quedarán a disposición de los trabajadores durante un plazo de treinta días contados a partir de la fecha de presentación de la declaración anual en las oficinas de la empresa.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a petición de los trabajadores podrá requerir copia de los anexos de la declaración anual del patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

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 presentar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje las observaciones que juzgue convenientes.

III. Para efectos de la fracción anterior, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitirá un oficio a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público donde requiera se le informe respecto de la existencia de algún procedimiento de fiscalización y en caso de no existir la Secretaría deberá iniciar sus facultades de comprobación de conformidad con los plazos establecidos en el Código Fiscal de la Federación.

Una vez concluido el procedimiento de fiscalización, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público informará y dará a conocer a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sobre las irregularidades encontradas en la declaración anual del impuesto sobre la renta.

IV. Una vez dictada la resolución por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, esta deberá remitirse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quien a su vez la dará a conocer a los trabajadores y al patrón.

Dentro de los treinta días siguientes a la notificación de la resolución emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne.

No se llevará a cabo el reparto adicional de utilidades si el patrón obtiene de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la suspensión.

Si como resultado de la impugnación, el patrón obtuviera una resolución favorable, los pagos efectuados podrá deducirlos de las utilidades correspondientes al siguiente ejercicio fiscal.

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

Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en uso de sus facultades de comprobación aumenta el monto de la utilidad gravable, sin que medie objeción de los trabajadores o de existir no ha sido resuelta, lo dará a conocer a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quien ordenará que se efectúe el reparto adicional dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución al patrón.

En el caso de que el patrón impugne la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ésta dará aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ordene se suspenda el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.”

Expuesto lo anterior, queda claro que es necesario realizar algunas reformas tanto a nivel constitucional como federal para que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva los conflictos relacionados con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pues con ello se facilitaría a los trabajadores el procedimiento para objetar la declaración anual del impuesto sobre la renta del patrón, volviéndose también más práctico hacer exigible la determinación de la cantidad exacta y justa que deben percibir por este concepto así como su pago, obteniendo de esta manera que se cumpla con la verdadera meta y finalidad de la creación de este incentivo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es uno de los máximos logros alcanzados por los trabajadores y una de las figuras más nobles del derecho del trabajo, pues el llevarla a cabo implica hacer partícipes a los trabajadores de una parte de las ganancias generadas como consecuencia de su mano de obra y la inversión de capital a cargo del patrón, es por ello necesario que se perfeccione su exigibilidad.

**SEGUNDA.-** La finalidad de que se otorgue una parte de las utilidades generadas por la empresa a los trabajadores, es que al ser una remuneración independiente al salario y directamente proporcional a las ganancias, el trabajador para obtener un monto mayor pondrá más dedicación y ahínco en las labores determinadas a su cargo, ya que dependiendo de la productividad y generación de ganancias y utilidades a cargo de la empresa, será la cantidad que le corresponda por concepto de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

**TERCERA.-** La gestación de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas dentro del marco jurídico nacional tuvo un comienzo relativamente lento, pues para que fuera prevista en nuestras leyes fue necesario que transcurriera más de medio siglo desde que se propuso, esto es, desde la intervención de Ignacio Ramírez “El Nigromante” en los debates del congreso constituyente de 1856 hasta su prevención en nuestra Constitución de 1917.

**CUARTA.-** Es necesario que se realicen estudios y se publiquen estadísticas respecto de la información sobre cuántas empresas y cuánto pagan por concepto de utilidades, toda vez que esa información ayudaría a que las autoridades laborales y fiscales competentes traten de remediar los aspectos que presenten mayores obstáculos para llevar a cabo un reparto de utilidades conforme a derecho.

**QUINTA.-** Respecto de los trabajadores de confianza si se quiere seguir en la misma línea se requiere que los legisladores establezcan a nivel constitucional su exclusión para obtener utilidades, pues resulta anticonstitucional que en algunos casos se limite el monto que percibirán y en otros se anule por completo el derecho a participar en las utilidades siendo que así no lo dispone la Constitución Federal, o en dado caso hacer partícipes a todos los trabajadores de confianza sin excepciones o limitaciones.

**SEXTA.-** La Ley del Impuesto Sobre la Renta debe reformarse y aclarar, por un lado, que el artículo que deben acatar las personas morales para determinar la base gravable en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es el 10 y no el 16 como actualmente se dispone, toda vez que correctamente la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación así lo ha determinado; y por otro lado en relación con las personas físicas que obtienen ingresos por actividades empresariales y servicios profesionales en el mismo ejercicio, la reforma sería en el sentido de que se omita hacer referencia al artículo 131 en el precepto 132, pues el primero ya ha sido derogado y por ende ya no puede aplicarse.

**SÉPTIMA.-** Deben establecerse como deducibles las cantidades que tengan el carácter de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, porque el patrón al otorgarlas se ve mermado en su capacidad económica y en su capacidad contributiva porque al igual que los salarios constituyen un impacto negativo en la utilidad bruta de las empresas, además de que se efectúan esos gastos por mandato constitucional y legal convirtiéndose por ello en gastos necesarios y por ende deducibles.

**OCTAVA.-** En comparación con algunas otras naciones, nuestra legislación en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas resulta hasta cierto punto buena, toda vez que tiene las características de ser obligatoria y estar determinado el monto total a repartir en base a un porcentaje fijo de las utilidades generadas por la empresa, distinguiéndose por ello de otros

sistemas de reparto de utilidades con carácter voluntario y cuyo porcentaje o tasa a repartir no se encuentra determinada.

**NOVENA.-** Facilitar el procedimiento para exigir el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ocasionaría que los trabajadores con mayor disposición y seguridad objeten el contenido de la declaración anual del impuesto sobre la renta que presentó su patrón, situación en la que dado el caso de obtener un laudo favorable a los trabajadores acarrearía no sólo una mayor recaudación fiscal para el Estado, sino también la existencia de un verdadero reparto de la riqueza generada como consecuencia de la mano de obra de los trabajadores y la inversión de capital.

**DÉCIMA.-** Es indispensable que se reforme el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como los respectivos artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, para efecto de que sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la autoridad encargada de resolver los conflictos que deriven de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pues el reparto de utilidades es una prestación laboral que como tal surge en consecuencia de la existencia previa de una relación de trabajo, es por ello que el conflicto o diferencia que surja será un conflicto entre el capital y el trabajo, por ende compete su estudio y resolución a una Junta de Conciliación y Arbitraje.

**UNDÉCIMA.-** La abrogación o derogación de la mayoría de los artículos del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo es estrictamente necesaria, toda vez que el contenido vigente del reglamento ha sido por demás superado por las reformas realizadas a los artículos de la ley laboral que regula, así como por la emisión de una nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta, pues el reglamento desde su publicación no sido sujeto de modificación alguna.

## MESOGRAFÍA

### Bibliografía

ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso, *Participación de Utilidades*, 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pp.1217.

ALZAGA RUIZ, Icíar, “La reforma de la Ley Alemana de Comités de Empresa”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 43, [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/43/Estudios03.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/43/Estudios03.pdf). Fecha de consulta 25 de junio de 2013.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2012, pp. 521.

CALVO NICOLAU, Enrique, *Tratado del Impuesto Sobre la Renta, t. I: Conceptos Jurídicos Fundamentales, Sujetos y Objetos del Impuesto*, Editorial Themis, México, 2003.

DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 18ª edición, Editorial Porrúa, México, 2009.

\_\_\_\_\_, *Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados*, 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pp. 244.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo, Tomo II*, 22ª edición, Editorial Porrúa México, 2010, pp.931.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*, Editorial Porrúa, México, 2007, pp.852.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo III, D, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1174/15.pdf>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.

\_\_\_\_\_, Tomo VII, P-Reo, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1174/15.pdf>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.

- KAYE, Dionisio J., *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo*, 3ª edición, Editorial Themis, México, 2002, pp. 664.
- MARINAKIS, Andrés, Revista CEPAL N° 69, pp. 71-84, Diciembre 1999, “Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina”, <http://www.eclac.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/7/lcg2067/marinakisesp.pdf>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.
- MARTÍNEZ GUTIÉRREZ, Javier, *El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios*, 5ª ed., México, Ediciones Fiscales ISEF, 2012, pp. 247.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Madrid, Tecnos, 2010, pp. 835.
- MORÁN MENDOZA, Enrique Martín, *Guía Práctica de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades*, Editorial Tax, México, 2007, pp. 47.
- PÉREZ CHÁVEZ, José y FOL OLGUÍN, Raymundo, *Estudio del Impuesto Sobre la Renta y del Impuesto Empresarial a Tasa Única. Personas Morales*, 18ª ed., México, Tax Editores Unidos, 2011, pp. 654.
- RÍOS GRANADOS, Gabriela, “La Retención en el Derecho Tributario: Obligación ex lege de los Patrones”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XXXIV, número 100, enero-abril de 2001, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/100/art/art6.htm>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.
- RODRÍGUEZ MEJÍA, Gregorio, “Las Exenciones de Impuestos”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XXXI, número 94, enero-abril de 1999, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/94/art/art4.htm>. Fecha de consulta 22 de abril de 2013.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Manuel, “Desafíos de Crecimiento y Estabilidad”, Colegio de Economistas de Nuevo León, <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/discursos-y-presentaciones/presentaciones/%7B87599AF4-25EC-7204-EC70-1A7E7A12655D%7D.pdf>. Fecha de consulta 11 de diciembre de 2012.

SILVA HERZOG, Jesús, *El agrarismo mexicano y la reforma agraria: Exposición y crítica*, 2ª edición, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1964, pp. 627.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ley Federal del Trabajo. Derechos humanos laborales, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, 90ª ed., México, Editorial Porrúa, 2013, pp.956.

VALVERDE ANTONIO, Martín, et al, *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Madrid, Tecnos, 2010, pp. 1027.

ZACHERT, Ulrich, “La estructura de las Relaciones Laborales en Alemania”, AFDUDC, 11, 2007, 1029-1040, <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2545/1/AD-11-56.pdf>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

ZARCO, Francisco, “Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857)”, México, 1956, [http://www.diputados.gob.mx/cedia/biblio/virtual/bicentena/doc\\_hist\\_inde/04\\_BD\\_cong\\_cons.pdf](http://www.diputados.gob.mx/cedia/biblio/virtual/bicentena/doc_hist_inde/04_BD_cong_cons.pdf). Fecha de consulta 07 de noviembre de 2012.

## **Folletos**

SARABIA, Antonio, *Problema Agrario y Emancipación del Peón y el Proletario Mexicanos*, Tipografía y Litografía de Müller Hermanos, México, 1914, pp.15.

COMISIÓN INTERSECRETARIAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES, *El Reparto de Utilidades 2012. Manual Laboral y Fiscal*

*sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*, México, Talleres Gráficos de México, 2012, pp. 12 y 13.

## **Legislación**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Fiscal de la Federación

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley Federal del Trabajo

Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo

Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria

## **Fuentes Electrónicas**

[ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia\\_servicio\\_ftp/publicaciones/ptu/infoActividades2010.pdf](ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia_servicio_ftp/publicaciones/ptu/infoActividades2010.pdf). Fecha de consulta 21 de marzo de 2013.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/633/5.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2150/12.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

<http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/04/04/mexico-mas-barato-que-china-mano-obra-bank-of-america>. Fecha de consulta 03 de julio de 2013.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tps00001&toolbox=type>. Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>. Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm020>. Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

<http://es.classora.com/reports/t24369/ranking-de-los-paises-mas-ricos-del-mundo-por-pib-segun-el-banco-mundial>. Fecha de consulta 19 de julio de 2013.

<http://lema.rae.es/drae/?val=ingreso>. Fecha de consulta 21 de marzo de 2013.

<http://lexetius.com/2001,1529>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

<http://perlpot.net/cod/travail.pdf>. Fecha de consulta 22 de julio de 2013.

[http://www.baumgartner.de/content/leistungsbezogene\\_verguetung.pdf](http://www.baumgartner.de/content/leistungsbezogene_verguetung.pdf). Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

<http://www.cnnexpansion.com/economia-insolita/2010/01/20/china-con-el-mayor-bloqueo-de-internet>. Fecha de consulta 03 de julio de 2013.

<http://www.dol.gov/ilab/programs/oir/pdf/20080911span.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

<http://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?c=ecfr&sid=48d6ee3b99d3b3a97b1bf189e1757786&rgn=div5&view=text&node=29:3.1.1.1.26&idno=29>. Fecha de consulta 18 de julio de 2013.

<http://www.efesonline.org/2008/seventh%20european%20meeting/Presentations/Draft%20PEPPER%20IV%20Report%20-%20Strasbourg%20Edition%20-%20Jens%20Lowitzsch%20and%20others.pdf>. Fecha de consulta 09 de julio de 2013.

<http://www.falternativas.org/opex/documentos/documentos-de-trabajo/situacion-de-los-derechos-laborales-en-china-implicaciones-politicas-y-economicas>. Fecha de consulta 02 de julio de 2013.

<http://www.hrexperten24.de/thema-des-monats/leistungsabhaengige-verguetung-machen-sie-ihren-betrieb-jetzt-fuer-die-zukunft-fit.php>. Fecha de consulta 26 de junio de 2013.

[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159138/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159138/lang-es/index.htm). Fecha de consulta 24 de junio de 2013.

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/01/weodata/weorept.aspx?sy=2012&ey=2012&ssd=1&sic=1&sort=country&ds=%2C&br=1&c=512%2C941%2C914%2C446%2C612%2C666%2C614%2C668%2C311%2C672%2C213%2C946%2C911%2C137%2C193%2C962%2C122%2C674%2C912%2C676%2C313%2C548%2C419%2C556%2C513%2C678%2C316%2C181%2C913%2C682%2C124%2C684%2C339%2C273%2C638%2C921%2C514%2C948%2C218%2C943%2C963%2C686%2C616%2C688%2C223%2C518%2C516%2C728%2C918%2C558%2C748%2C138%2C618%2C196%2C522%2C278%2C622%2C692%2C156%2C694%2C624%2C142%2C626%2C449%2C628%2C564%2C228%2C283%2C924%2C853%2C233%2C288%2C632%2C293%2C636%2C566%2C634%2C964%2C238%2C182%2C662%2C453%2C960%2C968%2C423%2C922%2C935%2C714%2C128%2C862%2C611%2C716%2C321%2C456%2C243%2C722%2C248%2C942%2C469%2C718%2C253%2C724%2C642%2C576%2C643%2C936%2C939%2C961%2C644%2C813%2C819%2C199%2C172%2C184%2C132%2C524%2C646%2C361%2C648%2C362%2C915%2C364%2C134%2C732%2C652%2C366%2C174%2C734%2C328%2C144%2C258%2C146%2C656%2C463%2C654%2C528%2C336%2C923%2C263%2C738%2C268%2C578%2C532%2C537%2C944%2C742%2C176%2C866%2C534%2C369%2C536%2C744%2C429%2C186%2C433%2C925%2C178%2C869%2C436%2C746%2C136%2C926%2C343%2C466%2C158%2C112%2C439%2C111%2C916%2C298%2C664%2C927%2C826%2C846%2C542%2C299%2C967%2C582>

%2C443%2C474%2C917%2C754%2C544%2C698&s=PPPGDP&grp=0&a=&pr.x=62&pr.y=4. Fecha de consulta 11 de julio de 2013.

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/weodata/weorept.aspx?pr.x=76&pr.y=10&sy=2012&ey=2012&scsm=1&ssd=1&sort=country&ds=%2C&br=1&c=512%2C446%2C914%2C666%2C612%2C668%2C614%2C672%2C311%2C946%2C213%2C137%2C911%2C962%2C193%2C674%2C122%2C676%2C912%2C548%2C313%2C556%2C419%2C678%2C513%2C181%2C316%2C682%2C913%2C684%2C124%2C273%2C339%2C921%2C638%2C948%2C514%2C943%2C218%2C686%2C963%2C688%2C616%2C518%2C223%2C728%2C516%2C558%2C918%2C138%2C748%2C196%2C618%2C278%2C522%2C692%2C622%2C694%2C156%2C142%2C624%2C449%2C626%2C564%2C628%2C283%2C228%2C853%2C924%2C288%2C233%2C293%2C632%2C566%2C636%2C964%2C634%2C182%2C238%2C453%2C662%2C968%2C960%2C922%2C423%2C714%2C935%2C862%2C128%2C135%2C611%2C716%2C321%2C456%2C243%2C722%2C248%2C942%2C469%2C718%2C253%2C724%2C642%2C576%2C643%2C936%2C939%2C961%2C644%2C813%2C819%2C199%2C172%2C733%2C132%2C184%2C646%2C524%2C648%2C361%2C915%2C362%2C134%2C364%2C652%2C732%2C174%2C366%2C328%2C734%2C258%2C144%2C656%2C146%2C654%2C463%2C336%2C528%2C263%2C923%2C268%2C738%2C532%2C578%2C944%2C537%2C176%2C742%2C534%2C866%2C536%2C369%2C429%2C744%2C433%2C186%2C178%2C925%2C436%2C869%2C136%2C746%2C343%2C926%2C158%2C466%2C439%2C112%2C916%2C111%2C664%2C298%2C826%2C927%2C542%2C846%2C967%2C299%2C443%2C582%2C917%2C474%2C544%2C754%2C941%2C698&s=NGDPD&grp=0&a=.> Fecha de consulta 03 de julio de 2013.

[http://www.investinspain.org/guidetobusiness/es/1/CAP\\_1\\_2012.pdf](http://www.investinspain.org/guidetobusiness/es/1/CAP_1_2012.pdf). Fecha de consulta 08 de julio de 2013.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/30/cnt/cnt27.pdf>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/85/art/art2.htm>. Fecha de consulta 31 de octubre de 2013.

<http://www.justlanded.com/espanol/Francia/Guia-Francia/Empleo/Trabajo>. Fecha de consulta 19 de julio de 2013.

[http://www.lawupdates.com/pdf/resources/employment/Fair\\_Labor\\_Standards\\_Act\\_of\\_1938,\\_as\\_amended.pdf](http://www.lawupdates.com/pdf/resources/employment/Fair_Labor_Standards_Act_of_1938,_as_amended.pdf). Fecha de consulta 18 de julio de 2013.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10101compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101compilado.htm). Fecha de consulta 27 de junio de 2013.

<http://www.taiwantoday.tw/ct.asp?xItem=81100&CtNode=191>. Fecha de consulta 16 de julio de 2013.

[https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-fr-es.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-es.do?member=1). Fecha de consulta 19 de julio de 2013.

Nuevos destinos de exportación para Colombia. Perfil de China, 2008  
<http://www.araujoibarra.com/productos/documentos/CHINA.pdf>. Fecha de consulta 27 de junio de 2013.