

578



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

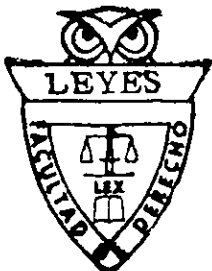
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

SUSTITUCION DE LA PARTICIPACION DE
UTILIDADES POR BONOS DE PRODUCTIVIDAD

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MIGUEL ANGEL TOSCANO VELASCO



MEXICO, D. F.

287097

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

- ❖ Nuevamente papá †, gracias por ser una de las razones más importantes de mi vida. Te extrañamos y te dedico con mucho cariño este logro más en mi vida.
- ❖ A mi abuelo Enrique, que aunque no te conocí, supe que como abogado fuiste recto y honesto; seguiré tu camino. A abue Chelo †, seguiremos continuando para que haya unidad en la familia.
- ❖ A mi profesor y amigo Víctor Carlos García Moreno †.
- ❖ A mi amiga Paty Balderas †.

RECONOCIMIENTOS y AGRADECIMIENTOS

❖ Al Dr. José Dávalos Morales, maestro y asesor de tesis; gracias por su tiempo y sus consejos.

❖ A mi familia:

Mamá, ¡YA GANAMOS! Ahora si tienes un hijo Diputado.

A mis hermanos: Arturo, Juan Carlos y Anabelle con afecto.

A mi abuelo Paco.

A los TOSCANO: Tito, Pablo y Gloria, Lupe, Esperanza, Enrique y Nelly, Sara, Tere, Carlos y Silvia y a mis primos, primas y sobrinos.

A los VELASCO: Paco, Pedro, Marycarmen, Tere, Lolis y a mis primas y primos.

❖ A mi equipo de campaña: Mariana Gómez del Campo, Alejandro Vela, Maricarmen y Gabriel Gómez del Campo, Carmen y Mariana García, Sergio Leyva, Dianita y Angélica, Aline y Fernando, Santiago y Pedro, Angie Mora, Tere Huerta, José Merla; gracias a ustedes ¡YA ganamos! Un especial reconocimiento a Carlos Padilla, mi representante ante el Consejo Distrital e Hiram Álvarez, mi presentador estrella.

❖ A quienes me han apoyado desde el comienzo: Fernando Pérez Gavilán, Jaime Velasco, Cuauhtémoc González, Toño y Carlos Villavicencio, Pablo Reyes, Javier Angulo, Pepe Gómez Villaseñor, Agustín Reynoso, Fernando Pulido, Gaby Quesada, Miguel Poo y Marco Jasso.

❖ Che Sofia López, gracias por aparecer en este momento de mi vida, me enseñaste a seguir adelante, ojalá que perdure nuestra amistad.

"SUSTITUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES POR BONOS DE PRODUCTIVIDAD"

ÍNDICE

Abreviaturas utilizadas.....	1
Introducción.....	4
CAPÍTULO 1.- Marco histórico del sistema de la participación de utilidades en México.....	5
1.1. Marco histórico.....	5
1.2. Primera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.....	9
1.3. Segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	11
1.4. Tercera Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	13
1.5. Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	14
1.6. Análisis jurídico sobre el Reparto de Utilidades en México.....	16
1.7. Jurisprudencia referente al Reparto de Utilidades.....	27
Capítulo 2. Experiencia internacional sobre el Reparto de Utilidades.....	33
2.1. Chile.....	36
2.2. Perú.....	37
2.3. República Dominicana.....	38
2.4. Venezuela.....	39
2.5. Estados Unidos.....	40
2.6. Gran Bretaña.....	41
2.7. Evidencia internacional sobre esquemas de participación financiera.....	43
Capítulo 3.- Algunas consideraciones económicas del reparto de utilidades en México.....	50
3.1. Situación económica de México durante los últimos años.....	50
3.1.1. Contexto macroeconómico.....	50
3.1.2. Contexto microeconómico.....	59
3.1.2.1. Identificación de la productividad.....	59
3.1.2.1.1. Free rider.....	60
3.1.2.1.2. Trabajo calificado.....	63

3.1.2.2. Medición de la productividad.....	65
3.1.2.2.1. Productividad como valor agregado...	66
3.1.2.2.2. Productividad laboral.....	67
3.2. Relación entre el Reparto de Utilidades de las Empresas y la productividad en México.....	68
Capítulo 4.- Sustitución de la Participación de Utilidades por Bonos de Productividad.....	70
4.1. Nuestra propuesta: proyecto de reforma al artículo 123 Constitucional y Leyes complementarias.....	73
4.2. Recomendaciones para la aplicación de incentivos y bonos en México.....	79
4.3. Convenios tipo para implementar bonos de productividad o asistencia.....	82
Conclusiones.....	88
Anexo 1. Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	91
Anexo 2. Resolución por la que el Secretario del Trabajo y Previsión Social da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.....	96
Anexo 3. Especificaciones econométricas.....	98
Bibliografía.....	102

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ANEPC	Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad.
Comisión	La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
E.U.A.	Estados Unidos de América
ESOPs	Employee Stock Ownership (esquemas de propiedad accionaria)
ISR	Impuesto sobre la Renta
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social
PRP	Profit-Related Earnings (pago relacionado con las utilidades)
PTF	Productividad Total de los Factores
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

INTRODUCCION

La primera vez que en la historia de México se tocó el tema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas fue a mediados del siglo XIX y no fue, sino hasta 100 años después cuando Adolfo López Mateos, presidente de México en esa época, incorporó una serie de reformas al artículo 123 de la Constitución en las que se aprueba el reparto de utilidades de manera obligatoria.

En esta tesis pretendemos demostrar cómo es que a través del tiempo el reparto de utilidades ha perdido eficacia y no incentiva a los trabajadores a aumentar la productividad como se propuso inicialmente en 1970 y proponemos algunas vías alternas adecuadas a nuestra economía y que beneficiarían tanto a trabajadores como empresarios, que podrían aumentar sus ingresos.

En el capítulo 1 se hace un recuento de la historia del reparto de utilidades, en 1962 se crea la primera Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades que determinaría la forma en que se repartiría la utilidad, por cierto, fórmula demasiado complicada y de difícil aplicación. Diez años más tarde se pasa a revisión la anterior resolución y toca a la segunda Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas determinar que será del 8% sobre la renta gravable lo que ha de repartirse. Nuevamente en 1985 toca a la tercera Comisión determinar que los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios. Finalmente para 1996 la cuarta Comisión dictamina el mismo

porcentaje y sólo cambia las modalidades en que algunas empresas pueden quedar exentas del pago.

También analizamos desde el punto de vista jurídico la manera en que opera dicho reparto, no sólo es de gran importancia el artículo 123 Constitucional, también la Ley Federal del Trabajo y la reglamentación complementaria en la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Seguro Social al respecto y la jurisprudencia que existe al respecto.

En el capítulo 2 hacemos una reseña de los diferentes tipos de participación financiera en el mundo y se pone especial énfasis en los países en donde existe el reparto de utilidades semejante a México. Aunque en Estados Unidos y Gran Bretaña llevan un tipo de participación financiera por libertad contractual, tanto la literatura como los modelos estadísticos y econométricos internacionales nos ayudarán a sustentar la propuesta.

En el capítulo 3 abordamos el análisis del contexto económico: de gran importancia son los aspectos macroeconómicos, desde que nace el reparto bajo un modelo de sustitución de importaciones y de proteccionismo hasta llegar al actual sistema de libre mercado en donde ya no tiene cabida un esquema tan rígido; además, se analizan los problemas inherentes al esquema como el del *free raider*, *trabajo calificado y no-calificado* y *medición de la productividad*.

Finalmente en el capítulo 4 presentamos la propuesta, que consiste en la implementación de bonos e incentivos por las empresas en conjunto con sus

trabajadores para aumentar la productividad y sus salarios, todo esto de manera contractual y no de manera obligatoria.

La base del éxito de esta nueva cultura laboral y su entendimiento por empresarios y trabajadores serán la base del nuevo milenio, hacer más con menos y darle al trabajador el lugar que se merece sin crearle un mundo lleno de oportunidades pero ficticio que es como se da en la realidad con la sobrerregulación de nuestras leyes y su alto contenido proteccionista.

CAPÍTULO 1.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES A LOS TRABAJADORES EN MÉXICO.

1.1. MARCO HISTÓRICO

El primer antecedente moderno del reparto de utilidades a los trabajadores se atribuye a Jean Leclair, quien en 1842 empezó a dar a los operarios de su taller de pinturas en Francia, una parte de las utilidades obtenidas¹. Otro famoso pionero es Briggs Collieries (1865), quien distribuía parte de los beneficios de la industria gasera entre sus trabajadores en Inglaterra.

A partir de su nacimiento, la vida del sistema ha pasado por los más grandes altibajos: ha sido considerado como la solución al problema obrero-patronal, pero también ha sufrido el rechazo de empresas que habían empezado a practicarla con éxito aparente. Lo que queda claro es que nunca ha dejado de haber intentos importantes en diferentes países del mundo para establecer la participación en las utilidades.

En México, el primer antecedente lo encontramos en el discurso pronunciado en los debates del Constituyente por Ignacio Ramírez en 1856, donde pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las

¹ Leclair, cuando adoptó el método de participación de utilidades, ocupaba a unos 300 trabajadores a los que retribuía con salario por tiempo. Decidido a estimular el desempeño de

ganancias del empresario. Años después se iniciaron movimientos orientados a la realización de una reforma social, debemos mencionar los Congresos Católicos celebrados en Puebla en 1903, en Morelia en 1904, en Guadalajara en 1906, en Oaxaca en 1909 y el último, la Gran Dieta de la Confederación Nacional de los Círculos Católicos de Obreros reunida en Zamora en 1913, en todos los cuales se estudiaron los problemas sociales del momento.

Es de nuestro interés la Gran Dieta de Zamora ya que trató concreta y ampliamente la cuestión obrero-patronal; y con ella se planteó el asunto de la participación en las utilidades, incluyendo, la "Facultad de participar, en lo posible, de los beneficios y aun de la propiedad de las empresas que se presten a ello, por medio de acciones liberadas o por otros métodos de fácil aplicación".²

El movimiento legislativo social de la revolución, se manifestó además, antes de 1917, en la promulgación de varias leyes del trabajo por algunos Estados y de éstas, sólo la de Coahuila de 1916 estableció la PTU (Participación de los Trabajadores en las Utilidades) dejándola a la libertad contractual de las partes.

El artículo 123 constitucional nació de la discusión del artículo 5° del proyecto de Constitución y de las intervenciones de los diputados Carlos Gracidas y José Natividad Macías que sostuvieron que, para que la remuneración del trabajador fuese justa y equitativa y no provocase alzas de

sus trabajadores, les ofreció parte de los beneficios resultándole de gran éxito para su empresa y sus trabajadores. SCHLOSS: *Remuneración industrial*, p.p. 242 y 243.

² LANDERRECHE OBREGÓN, Juan, *Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*, Jus, México 1956, página 36.

precios, debía fundarse en la participación en las utilidades. Finalmente la Comisión dictaminadora en 1917 se refirió expresamente a la participación en los siguientes términos:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan participación en las utilidades en toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa: el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia, y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario"³

Cuando entra en vigor la Constitución de 1917, en el artículo 123 constitucional, fracción VI se estableció que: "En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX." La fracción IX, a su vez, determinó que la fijación de la PTU se haría por comisiones especiales que se formarían por cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se estableciera en cada Estado.

El texto del artículo 123 Constitucional otorgó facultades legislativas en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a los Congresos de los Estados, hasta que la reforma al artículo 73, fracción X Constitucional de 1929, convirtió

³ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, *La Participación de Utilidades*, Porrúa, México 1976, página 257.

esa facultad en exclusiva del Congreso Federal; sin embargo, lo referente a la participación en las utilidades quedó en letra muerta por la falta de reglamentación que implicara obligación de las empresas a cumplirla.

En noviembre de 1933, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una reforma a la fracción IX del Artículo 123, dejando a las Comisiones Especiales formadas en los municipios, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado, fijar el tipo de salario mínimo y la participación de utilidades.

No obstante las reformas que hemos señalado, no hubo aplicación alguna ni intentos de algún Estado por hacer efectivo el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades y fue hasta 1961 cuando el presidente de la República Adolfo López Mateos, presentó una iniciativa de reformas a diversas fracciones del artículo 123 de la Constitución. Satisfechos los requisitos constitucionales para que quedara reformado el artículo 123, el Presidente dirigió a la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Las ideas y principios fundamentales que se contienen en el proyecto de reformas a la LFT fueron:

- 1) Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas en la proporción que determine la Comisión Nacional.
- 2) La Comisión tiene el deber de practicar investigaciones y estudios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y con base a éstas podrá revisar el porcentaje que fije como participación en las utilidades.

3) El concepto de utilidad de las empresas será el que sirva de base para la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta -ISR-.

4) El sistema para repartir las utilidades entre los trabajadores se dividirá en dos partes: la primera, se distribuirá por igual entre los trabajadores en función del tiempo de los servicios prestados, independientemente del monto de los salarios; la segunda, se repartirá en función del monto de los emolumentos devengados por cada trabajador.

5) Se establecen excepciones a fin de que determinadas empresas, industriales, instituciones y patronos queden eximidos, en forma temporal o permanente, de la obligación de participar utilidades.

6) El derecho a participar en las utilidades no implica, por sí mismo, la facultad de intervenir en la dirección y administración de la empresa.

Una vez aprobado el proyecto, Adolfo López Mateos, en uso de sus facultades expidió el decreto respectivo en diciembre de 1962.

Ahora analizaremos brevemente la evolución de las Comisiones hasta nuestros días:

1.2. PRIMERA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

La primera Comisión se creó en noviembre de 1962 practicando las investigaciones y estudios propuestos por el Consejo de Representantes. Fue en octubre de 1963 cuando se dictó la resolución en donde se establecieron los

principios y conceptos de la participación de utilidades, que en términos generales señala que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas donde laboran en un 20% de la utilidad repartible neta, y que para determinarla se tomará como base la renta gravable conforme a la Ley del ISR así como una deducción del 30%, por el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales, además un tanto por ciento de deducción conforme a una tarifa calculada para obtener el factor de relación entre el capital y la fuerza de trabajo. A su vez, este 30% de deducción por reinversión e interés del capital, se conformaba de acuerdo a la Cédula VII de la LISR de la siguiente manera: se concede una deducción a título de reserva legal del 5%, además de la de reinversión del 10%, que forman un 15%, porcentaje que admitió la Resolución como deducible de la utilidad, además de otro 15% por concepto de interés razonable del capital invertido.⁴

La aplicación de los sistemas por cédulas dio lugar a tratamientos diferenciales que contravenían la idea de un porcentaje único aplicable a todas las empresas como lo establece en forma expresa la fracción IX del Apartado A del artículo 123 constitucional. Además, a partir del primero de enero de 1965, una nueva LISR vino a derogar la anterior lo que ocasionó que el gravamen fiscal se calculara sobre una utilidad gravable que resultaba ser mayor a la utilidad contable de las empresas y no sujeta a disminuciones derivadas del ISR pagado, del porcentaje de reinversión o de la comparación de la proporción entre capital y trabajo, lo que originó que a partir de 1965 y hasta 1974 se

⁴ Debe recordarse que en aquella época estaba vigente el sistema de cédulas.

aplicara una Ley derogada.

El primer reparto de utilidades de acuerdo a la resolución mencionada, se llevó a cabo en 1964, pero es hasta 1967 cuando la aplicación del sistema llega a generalizarse, pues es hasta ese año cuando 27,229 empresas informan haber hecho el reparto⁵.

1.3. SEGUNDA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

La LFT vigente de 1970, en su artículo 7° transitorio, dispone: "No podrá procederse a la revisión de la Resolución de 13 de diciembre de 1963 dictada por la Comisión, sino hasta que se cumplan diez años contados a partir de la fecha citada."

La resolución dictada por la Primera Comisión Nacional, se apoyó en la LFT derogada y en las disposiciones de la Ley del ISR derogada también por la publicada en septiembre de 1964, así como los cambios ocurridos en la economía nacional. Dicha resolución no se ajustaba a la realidad legal y económica, por lo que en julio de 1973 se convocó a la segunda Comisión con el fin de adecuar lo referente al reparto de utilidades al nuevo marco jurídico y socioeconómico.

De acuerdo al estudio de la segunda Comisión, aunque el porcentaje de participación aparece formalmente fijado en 20% de las utilidades durante los 10

⁵ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, La Participación de Utilidades, Porrúa, México 1976, página 521.

años anteriores, la participación representó 10.8% en promedio de la utilidad base para el cálculo del reparto de utilidades ya que existían una serie de deducciones. Esas deducciones eran de acuerdo a la LISR de la época: a) los impuestos pagados por las empresas en la cédula principal, en la tasa sobre utilidades excedentes y en diferencias a su cargo sobre gravámenes; b) el 30% para efectos de reinversiones e interés de capital y, c) el factor de deducción derivado de la tarifa de relación entre capital y la fuerza de trabajo⁶.

El 12 de octubre de 1974 se expidió la Segunda Resolución que fijó como participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas el 8% sobre la renta gravable, antes de pagar impuestos, sin deducciones ni diferencias entre las empresas.

Este nuevo porcentaje se disminuyó para simplificar el sistema de establecer medios adecuados para comprobar la forma en que se calculó la utilidad y por el problema de la evasión fiscal.

Debemos señalar que en adición a la Resolución, el Presidente de la República expidió, en mayo de 1975, el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT, por el que se procura agilizar los trámites de las objeciones que puedan presentar los trabajadores en relación con las declaraciones fiscales de los patrones y normar con precisión lo relativo a repartos adicionales determinados por la autoridad fiscal.

⁶ El sistema de participación de utilidades se concebía con la idea de que entre mayor capital se tuviera en relación con la remuneración pagada a la fuerza laboral, mayor sería la deducción y por lo tanto, menor la participación a los trabajadores.

Para el año de 1970, aparece que sólo 597 empresas (causantes que reparten más de \$300,000.^{oo} entre sus trabajadores) de 36,072 causantes registrados efectuaron reparto de utilidades, pagaron a sus trabajadores por dicho concepto el 60.77% de la participación total⁷.

1.4. TERCERA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

En septiembre de 1983, treinta organizaciones obreras, presentaron al Secretario del Trabajo y Previsión Social, una solicitud con fundamento en lo dispuesto en la fracción IX del Apartado A del artículo 123 constitucional y en los artículos 119, 587 y 588 de la LFT, para que se procediera a la revisión del porcentaje de participación de utilidades, dictado por la Segunda Comisión.

Así, en 1984 se instaló la Tercera Comisión y fue el 18 de marzo de 1985 cuando se decreta que los trabajadores participarán en 10% de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios.

En los años de 1987, 1988 y 1989 se introdujeron reformas a la LISR, incorporando nuevas cuestiones inflacionarias sobre la ganancia gravable, mismas que no fueron consideradas en la base de aplicación del porcentaje para precisar la utilidad repartible al trabajador; esto hizo necesario que se establecieran fórmulas para determinar las bases de las utilidades.

⁷ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, *La Participación de Utilidades*, Porrúa, México 1976, página 526.

De acuerdo a esta resolución, los sujetos exceptuados de participar son las empresas a las que se refiere el artículo 126 de la LFT, el INFONAVIT y aquellas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a seis millones de pesos, esto en virtud de la resolución emitida por la STPS con fundamento en el artículo 126 fracción VI de la LFT.

Al final transcribimos el decreto de la tercera comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

1.5. CUARTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

En 1995 se instala la Cuarta Comisión y se hacen los estudios pertinentes sobre la economía nacional; fue a fines de 1996 cuando se determina el mismo porcentaje sobre el cual se deberán repartir utilidades a los trabajadores.

Cabe mencionar que el artículo 126 de la LFT establece los casos de excepción de pago de utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;

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

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

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

En diciembre de 1996 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la resolución por la que el Secretario del Trabajo y Previsión Social da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo y a la fracción XIX del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, quedando ahora exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a trescientos mil pesos.

Al final de la tesis transcribimos la Resolución de la Cuarta Comisión y la resolución por la cual quedan exceptuadas de participar las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a trescientos mil pesos. (VER ANEXOS 1 y 2).

Para entender mejor la evolución histórica de la PTU es indispensable analizar el mecanismo legal que incorpora al reparto de manera obligatoria en

México y el contexto macroeconómico bajo el cual nació el reparto para estudiar más tarde si sigue teniendo vigencia en nuestros días.

1.6. ANÁLISIS JURÍDICO DEL REPARTO DE UTILIDADES EN MÉXICO

En la actualidad, la PTU está regulada por la fracción IX del artículo 123 constitucional; por los artículos 117 a 131, 575 a 590, 683, 684, 985 y 994-II de la Ley Federal del Trabajo; el Reglamento a los artículos 121 y 122 de la LFT; la resolución emitida el 17 de diciembre de 1996 por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; la resolución que da cumplimiento a la fracción IV del artículo 126 de la LFT del 11 de diciembre de 1996; la LISR en sus artículos 14, 15 párrafo 3°, 25-III, 67-A, 77-XI, 78, 109, 119-B y 137-V, y por la Ley del Seguro Social en su artículo 27-IV. El artículo 123 constitucional, fracción IX dice:

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

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad

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

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

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

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

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

Estas disposiciones deben aplicarse a toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera. La Ley en el artículo 126 que ya hemos mencionado establece las excepciones a que hace alusión el inciso d) constitucional. Por lo que hace a la fracción VI del dicho artículo, la STPS resolvió que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a trescientos mil pesos.⁸ Dicha

⁸ Diario Oficial de la Federación del día 19 de diciembre de 1996.

resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

Las etapas en la participación de las utilidades, las resume Néstor de Buen citado por el Dr. Dávalos Morales en los siguientes 15 puntos⁹:

1. La integración de la Comisión Nacional (artículos 575 y siguientes).
2. Fijación del porcentaje a nivel nacional (artículos 117 a 120 y 586 a 590).
3. Formulación del balance, por el patrón, determinando la utilidad (artículo 120).
4. Presentación, por el patrón, de la declaración anual, ante la Secretaría de Hacienda.
5. Entrega de la copia de la manifestación del patrón, a los trabajadores, por conducto del sindicato o de sus representantes (artículo 121, I).
6. Formulación de objeciones en un término de 30 días por los trabajadores (artículo 121, II).
7. Dictamen de la Secretaría de Hacienda, no recurrible por los trabajadores (artículo 121, III).
8. Integración de una Comisión Mixta paritaria de representantes patronales y de los trabajadores, nombrados éstos por el sindicato (artículo 125, I).
9. Entrega, por el patrón, a la Comisión Mixta, de la lista de asistencia y la lista de raya y los demás elementos de que disponga con el objeto de comprobar la asistencia de los trabajadores (artículo 125, I).

⁹ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, 5a. edición, Porrúa, México 1994, páginas 251 y 252.

10. Decisión de la Comisión. En caso de discrepancia, resolución del Inspector de Trabajo (artículo 125, II).
11. Publicación, por la Comisión, de un proyecto que determine la participación de cada trabajador (artículo 125, I).
12. Formulación, por cada trabajador, de las observaciones que juzgue conveniente, en un término de 15 días a partir de la publicación del proyecto (artículo 125, III).
13. Resolución de la Comisión en un término de quince días (artículo 125, IV).
14. Pago de las utilidades por parte de la empresa a los trabajadores que se presenten a cobrarlas. Deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual (artículo 122).
15. Si la Secretaría de Hacienda aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable, se genera el pago de un reparto adicional, según lo que dispone el artículo 122.¹⁰

Para efectos de la LFT, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la LISR; esto abre las puertas a que algunas empresas puedan evadir su obligación a través de diversos fraudes, creando sociedades que no tienen trabajadores y por lo tanto no reparten utilidades, a las que se transfieren las de aquellas en donde realmente se generan. Mientras se cubra el impuesto, al fisco le importa poco si lo paga una empresa con trabajadores u otra que no los tiene.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4a. edición, Porrúa, México 1981, páginas 245 a 247.

La base sobre la que se debe participar a los trabajadores es la renta gravable determinada conforme a lo dispuesto en los artículos 14, 67-A, 109 y 119-B de la LISR; esta renta gravable consiste en restar a los ingresos obtenidos en un ejercicio fiscal determinado, las deducciones autorizadas por la LISR. Los artículos 25 en su fracción III y 137 fracción X, nos dicen que la Participación de Utilidades será deducible en el ejercicio en que se pague y exclusivamente para efectos del ISR, en un monto que resulte de restar a las utilidades, las deducciones por remuneración al trabajo que no hayan sido ingresos del trabajador y por los cuales se pagó impuesto; por su lado el artículo 77 fracción XI dice que los ingresos percibidos por concepto de Participación de Utilidades, están exentos del impuesto hasta el equivalente de 15 días de salario mínimo general, por el excedente se pagarán impuestos.

El artículo 121 en su fracción IV dice: "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: ...

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."

Esta fracción ha sido declarada inconstitucional por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de acuerdo a la siguiente jurisprudencia:

REPARTO ADICIONAL DE UTILIDADES. INCONSTITUCIONALIDAD DE LA FRACCIÓN IV DEL ARTICULO 121 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *La fracción IV del artículo 121 invocado, da un tratamiento desigual, en relación con el 122 del mismo ordenamiento, a los gobernados que se encuentran en la misma situación jurídica, derivada de una resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de cubrir utilidades adicionales a los trabajadores a su servicio, trato desigual que, en esas condiciones, es violatorio del principio de equidad, en cuanto permite la suspensión del pago de esas utilidades adicionales, previa garantía, a determinada categoría de causantes y no a todos los que se encuentran en igualdad de circunstancias, lo que no se justifica por el hecho de que aquella resolución fuese motivada por la intervención de los trabajadores, o de oficio, violación ésta que por sí sola es suficiente para declarar la inconstitucionalidad de la señalada fracción IV del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, más aún si se toma en cuenta que la multicitada fracción deja a la empresa quejosa en estado de indefensión, al obligársele a cubrir una suma determinada como utilidades adicionales, no obstante que la resolución que ordena el pago de estas últimas no es definitiva, lo que indudablemente le causa perjuicios económicos, pese a que tuviese derecho a deducirlas de las correspondientes a los trabajadores a su servicio en el ejercicio siguiente, de obtener, en definitiva, resolución a su favor.*

Tesis de Pleno de la SCJN, XXXVII/89, Seminario Judicial de la Federación, 8a. Época, Tomo III Primera Parte, p.181.

El artículo 123 de la LFT establece que "La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año."

Sólo en los casos de trabajadores incapacitados por riesgos y enfermedades profesionales, así como las madres trabajadoras en los periodos pre y post natales, aunque no se labore se considerará como si hubiese

trabajado. Los trabajadores que estén disfrutando de vacaciones, no tienen derecho al porcentaje de las utilidades que se produzcan en dicho periodo.

Para determinar el salario se tendrá en cuenta únicamente la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Si el salario es variable, se promediarán las percepciones obtenidas en el año (artículo 124).

El artículo 127 de la LFT contiene algunas restricciones para participar en el reparto de las utilidades:

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

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

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

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatal, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de

incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

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

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

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

Aunque el legislador pretendió limitar el derecho de participar a los trabajadores de confianza por un criterio de justicia distributiva, la fracción II de este artículo no deja de ser inconstitucional ya que limita injustamente el derecho de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades, discriminándolos con respecto a los demás trabajadores. La Constitución no distingue entre trabajadores de confianza y otros que no lo sean, por lo que aplicamos el principio general del derecho que reza: *"donde la ley no distingue no debemos distinguir"* {En el mismo sentido opinan: Dr. Baltasar Cavazos Flores (1995), Dr. José Dávalos (1994)}.

El artículo 128 de la LFT establece: "No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia." Esta disposición tiene un doble alcance,

por un lado prohíbe que se exija a los trabajadores que restituyan al patrón parte de las utilidades ya percibidas para cubrir las pérdidas de un año posterior, y por el otro, prohíbe que se pretenda aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año anterior.¹¹

La participación en las utilidades no forma parte integral del salario (artículo 129). El salario mínimo del trabajador no admite compensación, descuento o reducción de acuerdo a lo que señala el artículo 90 en su párrafo tercero y las excepciones que señala el artículo 97 de la LFT; la participación al ser aleatoria se otorgará de acuerdo a que haya o no utilidades en la empresa. El artículo 27 fracción IV de la Ley del Seguro Social también nos dice que la participación de utilidades no es parte integral del salario; la participación de utilidades constituye una prestación que no puede ni debe confundirse con el salario, pues éste deberá pagarse en todos los casos sin excepción.

El artículo 131 de la LFT transcribe el inciso f) de la fracción IX del artículo 123 constitucional: "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas". La Oficina Internacional del Trabajo define la participación de utilidades como el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal. De acuerdo a Baltasar Cavazos la participación de utilidades "es la prestación voluntaria u obligatoria que en

¹¹ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, 5a. edición, Porrúa, México, 1994, página 255.

adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba¹²; con esto advertimos nuevamente que la participación de utilidades constituye una prestación adicional y distinta del salario.

De acuerdo a lo que dispone el artículo 516 de la LFT, el derecho a reclamar el pago del reparto a utilidades por el trabajador prescribe en un año; el importe no reclamado en el año que sean exigibles serán agregadas, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 122, último párrafo de la LFT, a la utilidad repartible del año siguiente.

En caso de que haya irregularidades en el pago de la participación de utilidades, los trabajadores tienen diversas instancias: a) si los trabajadores o el sindicato no han recibido noticia alguna sobre su participación de utilidades, pueden acudir ante la Inspección del Trabajo para que conmine al patrón a rendir los informes correspondientes; b) si los trabajadores o el sindicato están inconformes con la utilidad gravable fijada en la declaración fiscal pueden acudir a inconformarse ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en la Dirección General Técnica de Ingresos; c) cuando la Comisión Mixta Interna que funciona en la empresa, asigna una cantidad determinada a cada trabajador y el patrón se niega a hacer ese pago, los trabajadores o el sindicato pueden acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje¹³; d) existe también la posibilidad de emplazar y estallar una huelga para exigir dicho cumplimiento cuando el patrón no

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*, 27a. edición, Trillas, México 1995, página 184.

entregue copia de la declaración a los trabajadores (arts. 121-I y 450-V e la LFT) no ponga a disposición de la Comisión la lista de asistencia, de raya y demás elementos de que disponga (art.125-I de la LFT)¹⁴.

Los artículos 575 a 590 de la LFT se refieren a la integración y funcionamiento de la Comisión, a la forma en que se determinará el porcentaje correspondiente y el procedimiento de su revisión.

Los artículos 683 y 684 de la LFT versan sobre la elección de representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión, así como las bases que contendrá la convocatoria para la determinación o revisión del porcentaje de utilidades. El artículo 985 se refiere a los procedimientos paraprocesales para el caso en que la SHCP modifique el ingreso gravable declarado por el causante.

Al patrón que no cumpla con su obligación de pagar utilidades, se le sancionará con 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo que se cometa la violación, tomando como base la cuota diaria (arts. 992 y 994-II de la LFT).

Finalmente en lo que toca a la Ley del Seguro Social, el artículo 27 en su fracción IV señala que la participación en las utilidades de la empresa no forma parte integral del salario base de cotización para los efectos de esa Ley.

¹³ DÁVALOS MORALES, José, *Tópicos Laborales*, Porrúa, México 1992, página 84.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México 1985, página 420.

1.7. JURISPRUDENCIA REFERENTE AL REPARTO DE UTILIDADES

La Ley de Amparo define la jurisprudencia obligatoria como el criterio sustentado en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario sobre alguna interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano. La jurisprudencia que establezca el Pleno de la Suprema Corte de Justicia y sus Salas, es obligatoria tanto para el Pleno y las Salas como para los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, Jueces de Distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados; Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales, de acuerdo a los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

Así, creemos conveniente citar algunas de las jurisprudencias más importantes en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de los años de 1996, 1995, 1994, 1993, 1990, 1985 y 1982:

1996

PRESCRIPCIÓN. LA ACCIÓN PARA RECLAMAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES DE UNA EMPRESA, SE RIGE POR LA FECHA EN QUE SE DETERMINA SU PORCENTAJE Y EL DERECHO SE HACE EXIGIBLE, NO A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A LA FECHA DE LA RUPTURA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. El derecho a recibir el pago de la participación de utilidades se genera a partir de que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas determina el porcentaje correspondiente, cuyo reparto debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual; entonces, si un trabajador exige el pago de ese derecho después de un año de haber dejado de prestar sus servicios, pero antes de que transcurra el año en que se determine el porcentaje relativo, debe

estimarse que la acción respectiva se ejercita oportunamente, ya que el derecho se objetiva en la fecha en que se fija el reparto de las utilidades y no en la de la separación.

Tesis del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de trabajo del Primer Circuito, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III-febrero de 1996, tesis I.9o.T.44L, p.463.

1995

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

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

Tesis de la 4a./J.52/94, Apéndice de 1995, 8a. Época, Tomo V, tesis 308, p.202.

COMPETENCIA. PARA CONOCER DE LAS DEMANDAS SOBRE REPARTO DE UTILIDADES, DEBE DEFINIRSE ATENDIENDO A LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. Como el reparto de utilidades es un derecho de los trabajadores a tener una participación en las ganancias de las empresas y correlativamente se traduce en una obligación de éstas, si la participación ya está legalmente determinada, es exigible por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y depender de la naturaleza de la empresa a la que se le reclame dicha prestación, la determinación de la competencia federal o local. Por tanto, si la demandada es una empresa que se dedica a las industrias enumeradas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, constitucional y 527 de la Ley Federal del Trabajo, el conocimiento de la demanda laboral tocará a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En todos los demás casos, a las Juntas Locales de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis de la Segunda Sala de la SCJN, 2a. XLVI/95, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, Junio de 1995, p. 228.

1994

REPARTO DE UTILIDADES. CUANDO SE RECLAMA UNA CANTIDAD LIQUIDA Y DETERMINADA POR ESE CONCEPTO, LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU PAGO RECAE EN LA PARTE PATRONAL. Si bien es verdad que tratándose del pago de reparto de utilidades, las juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo cuando no se ha fijado un derecho específico a determinada cantidad, sin embargo, es caso diferente cuando el monto de esta prestación se estableció en el juicio laboral en cantidad líquida y determinada por quien la reclama. Por ello, si el trabajador especificó la cantidad que exigía de la patronal como reparto de utilidades y la empresa negó el adeudo de esa prestación, en términos de los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se debe imponer al patrón la carga de la prueba, por existir controversia sobre el pago de esa prestación, pues según el contenido de dichos preceptos éste tenía la obligación de exhibir al juicio los comprobantes de pagos de participación de utilidades y de otras prestaciones, y de no hacerlo se

establecería la presunción de certeza respecto a los hechos que el actor expresó con relación a esos pagos, salvo prueba en contrario.

Tesis del Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V Segunda Parte-1, p. 429.

1993

UTILIDADES. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS. PROCEDE LA CONDENA A SU PAGO DESPUÉS DE AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTICULO 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De conformidad con el artículo 125, fracciones de la I a la IV de la Ley Federal del Trabajo, para determinar la participación de utilidades de cada trabajador, se exige la integración de una comisión de igual número de representantes de estos y del patrón, para la formulación de un proyecto que determine la participación de cada uno, el cual se fijar en lugar visible del inmueble de la empresa; en cuyas condiciones, un empleado podrá exigir el pago de ese concepto, pero previamente debe agotar el procedimiento citado, porque de no ser así, la autoridad est imposibilitada para establecerla, ante la falta de elementos tendientes a fijar una cantidad determinada respecto a ese derecho.

Tesis del Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII-October, p.507.

UTILIDADES, PAGO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS. ES EL TRABAJADOR QUIEN DEBE PROBAR QUE REÚNE LOS REQUISITOS PARA RECLAMARLAS. Es indebido que la Junta responsable imponga al patrón la carga de probar que el trabajador no reúne los requisitos a que aluden los artículos 117 a 131 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la fracción XIII del artículo 784 del citado ordenamiento se refiere a la obligación del patrón de probar su dicho cuando exista controversia sobre pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y no al hecho de que el trabajador no reúne requisitos, hecho éste que es negativo, pues la obligación de probar existe cuando se afirma no cuando se niega.

Tesis del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito, Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII-Junio, p. 691.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN. ES DE SU CONOCIMIENTO LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES. Si la cuantía de las utilidades est precisada en cantidad líquida, determinada y definitiva en favor del trabajador, las Juntas de Conciliación y Arbitraje si son competentes para resolver sobre su pago.

Tesis del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Seminario judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII-Marzo, p. 392.

1990

REPARTO DE UTILIDADES. COMPETENCIA DE LAS JUNTAS PARA CONOCER SOBRE LA PROCEDENCIA DE SU PAGO. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer y resolver sobre la procedencia del pago del importe de participación de utilidades de las empresas, siempre y cuando su monto se encuentre establecido en autos en cantidad líquida y determinada, y en forma definitiva en favor de quien la reclame.

Tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX-Febrero, p. 254.

REPARTO DE UTILIDADES, PAGO DE. El pago del reparto de utilidades depende exclusivamente de la liquidación que la autoridad fiscal realiza para determinar el ingreso global gravable en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en sus artículos 13, 14 y 83 del Código Fiscal de la Federación.

Tesis del Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII-Enero, p.429.

1985

UTILIDADES, COMPETENCIA DE LAS JUNTAS PARA CONOCER SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer y resolver sobre la procedencia del pago del importe de participación de utilidades de las empresas, siempre y cuando su monto se encuentre establecido en autos en cantidad líquida y determinada y en forma definitiva, en favor de quien la reclame.

Tesis de la Cuarta Sala de la SCJN, Seminario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo 199-204 Quinta Parte, p.41, reg.37553.

UTILIDADES, REPARTO DE. REGLAMENTO DE LOS ARTÍCULOS 121 Y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO ES INCONSTITUCIONAL. *El Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, es constitucional y no es violatorio de la garantía de audiencia prevista por el artículo 14 constitucional, toda vez que, de la lectura integral del ordenamiento impugnado, se colige que no contiene procedimiento alguno por el que se determinen las diferencias en las utilidades de las empresas, sino que únicamente se contrae a facultar a los sindicatos o a la mayoría de los trabajadores sindicalizados, para que formulen las objeciones que estimen pertinentes a las declaraciones anuales de ingresos de los patrones, y remite a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el trámite de dichas objeciones, conforme al procedimiento fiscal que establecen los artículos 13 y 14 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y 83 del Código Fiscal de la Federación. En esa virtud, como no se está en presencia de un procedimiento que tenga su origen en el Reglamento impugnado, sino en las referidas Leyes Fiscales, y como las objeciones de los trabajadores consisten en simples denuncias elevadas ante la autoridad fiscal por irregularidades en las declaraciones de ingresos, es claro que no puede exigirse que el Reglamento reclamado de inconstitucional establezca la garantía de audiencia al patrón. Igualmente, debe hacerse notar que el requisito de la garantía de audiencia previa, no existe en tratándose como es el caso de un procedimiento fiscal, sino que basta, para que dicho requisito constitucional quede satisfecho, que en la Ley de la materia se conceda recurso o medio de defensa legal en contra de la resolución definitiva que finque el crédito fiscal, y como quiera que en el Código Fiscal de la Federación se establecen los recursos administrativos procedentes o el juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación en contra de la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que determine el nuevo monto de las utilidades del patrón a repartir a los trabajadores, resulta evidente que el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo no infringe las garantías de audiencia y legalidad previstas por los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.*

Tesis de la Cuarta Sala de la SCJN, Seminario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo 163-168 Quinta Parte, p.49.

CAPÍTULO 2.

EXPERIENCIA INTERNACIONAL SOBRE EL REPARTO DE UTILIDADES

Al no haber muchas fuentes disponibles respecto al ámbito internacional de la participación financiera, la mayor parte de la información de este capítulo fue obtenido de los estudios realizados por la Cuarta Comisión y que se encuentran en la Memoria de Labores para la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Durante las últimas décadas se han desarrollado sistemas de pago que vinculan el reparto de utilidades con el desempeño laboral, los cuales se agrupan bajo el término de *participación financiera*. Estos esquemas dan a los trabajadores, además del salario o sueldo fijo, un ingreso variable ligado a las ganancias o alguna medida de desempeño de la empresa.

Hemos encontrado fundamentalmente tres formas de participación financiera: reparto de las ganancias (*gain-sharing*), reparto de utilidades (*profit-sharing*), y propiedad accionaria de los trabajadores (*worker's share-ownership*). Estos son los esquemas básicos de participación de utilidades, sin embargo, en la práctica existen diversas modalidades entre países y entre empresas.

El *reparto de las ganancias* consiste en un sistema que otorga un pago variable a los trabajadores, que recompensa a los miembros de un grupo o a segmentos de la empresa por mejoras en su desempeño organizacional. El reparto generalmente se hace a través del pago de un bono en efectivo; en

Filipinas por ley se da este tipo de participación y de forma voluntaria en Argentina.

Por lo que toca al *reparto de utilidades*, la remuneración de los trabajadores está ligada generalmente a las utilidades finales de la empresa. Mientras la participación de utilidades pone mayor atención a los resultados últimos de la empresa, la participación de las ganancias pone énfasis en el proceso de producción. Este tipo de participación lo encontramos de forma obligatoria (por ley) en Chile, México, Perú, República Dominicana y Venezuela; por libertad contractual en Japón y en Suecia.

Finalmente, por lo que respecta a la *propiedad accionaria de los trabajadores*, es una forma de participación financiera que involucra a los trabajadores en la toma de decisiones y en la dirección de la empresa ya que éstos son propietarios de las acciones de la empresa. Este tipo de participación lo encontramos de manera obligatoria en Polonia y Hungría.

Algunos países como Brasil y Francia llevan un sistema de participación de tipo mixto, aunque la ley garantiza la participación financiera, los acuerdos son negociados entre empresarios y trabajadores en cada empresa. En los casos de E.U.A. y Gran Bretaña, también llevan un sistema de participación de tipo mixto, pero cada empresa es libre de convenir la participación con sus trabajadores y el grado de intervención estatal es mínimo.

Los beneficios de los esquemas de participación financiera dependen en buena medida de la estructura legislativa del país, la experiencia internacional

demuestra que en la medida en que la normatividad sea clara y precisa se impulsará la adopción de esquemas de participación (por ejemplo, con incentivos fiscales). El buen éxito también depende del ambiente económico en el cual las empresas operan, estos esquemas funcionan mejor cuando hay una relación de comunicación entre los directivos y trabajadores y éstos se involucran en la toma de decisiones. En los casos en que el esquema se implanta de manera voluntaria, los directivos tienen que aceptar, una vez que han tomado la decisión de implantar algún sistema de participación, que el dinero invertido no se recuperará de la noche a la mañana; el efecto de largo plazo es clave importante para el éxito de la empresa aunque no es la regla general. D. Wallace Bell y Charles G. Hanson¹⁵ sugieren que probablemente después de dos o tres años de haberse implantado la participación se observarán efectos reales en incrementos en productividad en la compañía.

A continuación estudiaremos únicamente la experiencia internacional sobre reparto de utilidades en Chile, Perú, República Dominicana y Venezuela. También analizaremos la experiencia de los E.U.A. y Gran Bretaña, pues aunque tienen diversos sistemas de participación financiera, hay estudios econométricos que son relevantes para nosotros ya que miden la relación entre productividad y participación financiera.

¹⁵ D. WALLACE, Bell y G. HANSON, Charles, *Profit Sharing and Profitability*, Kogan Page Limited, Great Britain 1987, página 71.

2.1. CHILE

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se encuentra regulada por el Código de Trabajo de Chile, éste define la participación como "la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma". El concepto que más se asemeja al del reparto de utilidades es el de gratificación: "corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia al sueldo del trabajador."

El Código define la utilidad como aquella que "resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores". También se estipula que para el pago de la gratificación, "el Servicio de Impuestos Internos determinará en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones", entendemos por utilidad líquida "la que arroje dicha liquidación, deduciendo el 10% por interés del capital propio del empleador". Una vez que el Servicio realiza lo anterior, deberá entregar certificaciones a los empleadores, sindicatos de trabajadores o delegados del personal, en un plazo de 30 días hábiles, desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios para la determinación de la utilidad.

Existen dos formas de reparto, una de ellas es el pago del 30% de las utilidades para aquellos establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y todo aquél que persiga fines de lucro, y cooperativas que estén obligados a llevar libros de contabilidad; este pago será determinado en forma proporcional al tiempo trabajado anualmente. La otra forma de pago al trabajador consiste en darle el 25% de las remuneraciones mensuales, esta gratificación no podrá exceder, para cada trabajador, de 4.75 salarios mínimos mensuales.

La obligación del empresario de otorgar la gratificación al trabajador, surge desde el momento en que se presenta al Servicio de Impuestos Internos el balance correspondiente, a partir de entonces el empresario puede escoger entre las dos formas de reparto.

2.2. PERÚ

El fundamento legal lo encontramos en la Ley de Fomento del Empleo del 28 de julio de 1995, que en alguna de sus disposiciones estipula que la renta anual sobre la que se lleva a cabo el reparto de utilidades, se define como la renta neta después de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas que regulan el impuesto sobre la renta. También el Decreto Legislativo No. 667 de octubre de 1991, estipula que los trabajadores de las empresas que señala el decreto, participan en las utilidades de la empresa,

mediante la distribución por parte de ésta en un porcentaje de la renta anual antes de los impuestos, en apego a la siguiente tabla:

* Empresas Mineras:	8%
* Empresas Pesqueras:	10%
* Empresas Industriales:	10%
* Empresas de Telecomunicaciones:	10%
* Empresas que realizan otras actividades:	5%

2.3. REPÚBLICA DOMINICANA

De acuerdo al Código de Trabajo de 1992 es obligatorio para las empresas otorgar una participación equivalente al 10% de las utilidades netas anuales a todos sus trabajadores. La participación individual de cada trabajador no debe exceder de 45 días de salario ordinario para quienes tengan menos de tres años de servicio, y de 60 días para quienes tengan un servicio continuo mayor de tres años. El pago de la participación debe hacerse a más tardar entre los 90 y 120 días después del cierre del ejercicio fiscal.

En caso de discrepancias sobre el importe de la participación, los trabajadores pueden recurrir al Secretario de Estado del Trabajo, a través del Director General del Impuesto sobre la Renta, para dirimir la controversia.

Las empresas exentas del pago de participación de utilidades son: las agrícolas, agrícola-industriales, industriales, forestales y mineras durante sus

primeros tres años de operación; las agrícolas cuyo capital no exceda de un millón de pesos, y las empresas ubicadas en zonas francas.

Finalmente se establece que la participación debe calcularse sobre los beneficios netos antes de cualquier deducción.

2.4. VENEZUELA

La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela de 1990 estipula que las empresas están obligadas a distribuir entre sus trabajadores por lo menos el 15% de los beneficios líquidos obtenidos al fin del ejercicio anual. Se considera como base del cálculo la declaración fiscal de los beneficios, sin embargo existe la obligación de pagar en todo momento (haya o no utilidades), el equivalente a 15 días de salario mínimo. El límite mínimo de esta obligación es el equivalente al salario de 15 días, el límite máximo es el equivalente al salario de 4 meses, salvo en el caso de que la empresa tenga menos de 50 trabajadores el límite máximo será de 2 meses de salario.

La base del cálculo para determinar el monto distribuible es la declaración de la empresa ante la autoridad del impuesto sobre la renta. La determinación de los beneficios de la empresa se hace sobre la base del concepto de "unidad económica" de la propia empresa, que abarca a todas las explotaciones y distintas personalidades jurídicas, agencias o departamentos que ésta tenga.

Para efecto de distribuir los beneficios a cada trabajador tenemos:

Participación a cada trabajador = $\frac{\text{Total de beneficios repartibles}}{\text{Monto de salarios colectivo}} \times \text{Salario devengado por el trabajador.}$

La cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos meses siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.

2.5. ESTADOS UNIDOS

No existe en E.U.A. alguna ley que obligue a las empresas a repartir de alguna forma sus utilidades entre sus trabajadores, han sido las empresas quienes han impulsado y adoptado este tipo de esquemas con el objeto de modificar el comportamiento de sus empleados y obtener mayores ganancias para las empresas.

A nivel de las empresas, la participación financiera ha sido vista en E.U.A. en tres formas principalmente: reparto de utilidades, reparto de las ganancias y planes de accionariado (ESOPs); se ha estimado que entre 25% a 33% de los trabajadores en E.U.A. participan en un esquema que incorpora el sistema de reparto de utilidades (BLS, 1990; Chelius and Smith, 1990; Chamber of Commerce of the United States, 1991)¹⁶.

Existen tres formas de pago de la participación financiera en E.U.A.:

Pago en efectivo.- en este caso lo empleados reciben una cantidad en efectivo dependiendo de las ganancias de la compañía, se pagan normalmente

¹⁶ Cfr. L. KRUSE, Douglas, *Does profit sharing affect productivity?*, Working Paper, National Bureau of Economic Research, 1993, página 1.

de una a cuatro veces al año y el pago anual promedio es de aproximadamente seis semanas de sueldo.

Pago diferido.- muchos de los planes de reparto de utilidades pagan a sus trabajadores con bonos en fideicomisos diferidos, esto es un plan de pensión para proteger al trabajador en el futuro ya que normalmente se le paga en el momento del retiro. De acuerdo a lo que señala su Código Fiscal los bonos no pagarán el impuesto sobre el ingreso hasta que sean retirados por los trabajadores.

Pago mixto.- este tipo de planes simplemente es una combinación de los anteriores.

2.6. GRAN BRETAÑA

La forma y la base del cálculo así como la forma de distribución en los esquemas de participación financiera en Inglaterra son determinados entre los trabajadores y patrones de cada empresa. Sin embargo el Gobierno de Inglaterra debe aprobar el acuerdo para que este proceda y haga uso de las exenciones fiscales establecidas¹⁷.

El surgimiento de estos esquemas parecen estar relacionados con la toma de decisiones estratégicas a nivel directivo; una de las razones por las cuales los directivos están interesados en adoptar este tipo de esquemas, es

¹⁷ Este sistema de aprobación de la participación financiera es conocido en Inglaterra como *Inland Revenue*.

que hay una constante comunicación e identificación de los trabajadores con la organización, lo cual representa un mayor compromiso por parte del trabajador hacia la empresa.

A fines de la década de los '80 y principios de los '90 el Gobierno ofreció incentivos fiscales, tanto para los esquemas de propiedad accionaria (*Employee Stock Ownership Plans*, ESOPs) como para esquemas de pago relacionado con las utilidades (*Profit-Related Pay*, PRP). Esto ha generado una tendencia al crecimiento de estos esquemas durante los últimos años, particularmente en los sectores más avanzados de la economía (especialmente en el sector financiero), donde los sindicatos no son tan fuertes como en otros sectores de la economía (particularmente la industria manufacturera).

Existen 4 formas principales de participación financiera:

Opciones sobre acciones (Executive Stock Options, ESOs).- Este tipo de participación es el más común en Inglaterra. Tiene algunas limitantes que vale la pena mencionarlas: sólo podrán participar en el esquema los directores y trabajadores de tiempo completo de la compañía; cuando la opción es ejercida, el precio pagado por la acción no debe ser menor al del valor del mercado; las opciones no pueden ser transferibles.

Esquemas de reparto de utilidades.- La aprobación de estos esquemas se da cuando las acciones son compradas o suscritas por fideicomisos que utilizan recursos a los cuales contribuye la compañía. Los trabajadores son considerados como socios accionarios, sin embargo, las acciones deben ser

retenidas por los fideicomisos por lo menos por dos años con el objeto de evitar cualquier declaración del impuesto sobre la renta.

Esquemas "Save-as-you-earn, SAYE".- Para participar en este tipo de esquemas, el trabajador debe incorporarse a un contrato de ahorro que le permite comprar acciones dentro de los seis meses finales del contrato que puede ser de 5 ó 7 años. Para que sea aprobado el esquema se deben incluir trabajadores de tiempo completo que hayan laborado por lo menos 5 años en la compañía.

Pago relacionado con las utilidades (Profit-Related earns, PRP).- Este tipo de esquema debe incluir por lo menos al 80% de los trabajadores de tiempo completo de la compañía quienes deberán tener más de tres años de servicio, y deberán participar en términos similares..Los pagos de PRP pueden ser hechos anualmente o más frecuentemente, pero no podrán ser después de 12 meses.

2.7. EVIDENCIA INTERNACIONAL SOBRE ESQUEMAS DE PARTICIPACIÓN FINANCIERA.

Es de nuestro interés establecer el tipo de relación que existe entre el reparto de utilidades y el salario de los trabajadores, para ello estudiaremos la evidencia internacional que hay al respecto y estableceremos las relaciones estadísticas que nos sirvan para mostrar la situación del sistema de reparto en México.

La relación entre reparto de utilidades y productividad ha sido estudiada usando técnicas econométricas¹⁸ solamente durante los últimos 17 años. Es común que estos estudios usen una medición de la productividad, una medición del reparto de utilidades como la variable explicativa, y algunas otras variables que tratan de explicar la productividad.

Douglas L. Kruse ha encontrado 26 estudios econométricos que incluyen el reparto de utilidades como la variable independiente y tratan de medir su relación con la productividad. Siete de estos estudios analizaron a trabajadores de cooperativas y el resto estudiaron a empresas capitalistas de Inglaterra, Francia, Alemania, Japón, Corea y E.U.A.¹⁹, de estos 26 estudios los siguientes fueron realizados en E.U.A. e Inglaterra:

1.- Bhargava (1991) analiza 150 empresas de G.B. en el periodo de 1978 a 1989, mide la productividad con las ganancias definidas como la tasa de retorno del capital y mide el reparto de utilidades seleccionando a las empresas que tienen o no un esquema de participación financiera.

2.- Bradley y Smith (1991) hicieron un estudio con 86 compañías de la industria de la computación entre 1986 y 1988 en Estados Unidos, midieron la

¹⁸ Remito al lector al anexo 3 en el que tratamos con más profundidad lo referente a la econometría, por ahora diremos que es la ciencia social en la cual se aplican las herramientas de la teoría económica, las matemáticas y la inferencia estadística, al análisis de los fenómenos económicos.

¹⁹ Los estudios de cooperativas son de Defourney, Estrin, y Jones (1985); Jones y Svejnar (1987); Jones (1982, 1987); Jones y Pliskin (1991); y Jones y Svejnar (1985). Conte y Svejnar (1988) incluyen estudios sobre cooperativas y empresas capitalistas. Los estudios sobre empresas capitalistas son Bhargava (1991); Bradley y Smith (1991); Cable and Fitzroy (1980a, 1980b); Cable y Wilson (1989, 1990), Cahuc y Dormont (1992); Carstensen Gerlach y Hubler (1992); Cooke (1993); Fitzroy y Kraft (1986, 1987, 1992); Florkowski (1988); Kim (1993); Kruse

productividad con los ingresos y probaron la relación que existe con el reparto de utilidades .

3.- Cable y Wilson (1989) estudian 52 empresas inglesas de la rama de ingeniería entre 1978 y 1982, seleccionaron las empresas que tienen o no reparto de utilidades y midieron la productividad con el valor agregado.²⁰

4.- Conte y Svejnar (1988) realizaron un estudio con 40 empresas estadounidenses, midieron la productividad con el valor agregado y midieron la relación que existió en empresas con reparto.

5.- Cooke (1993) utilizó 1,173 empresas manufactureras de E.U.A. en 1989, midió la productividad con el valor agregado y observó la relación que existe con los sindicatos y los grupos de trabajo para medir la participación financiera.

6.- Florkowski (1988) estudió 3 empresas de E.U.A. con reparto de utilidades, midió la productividad con el valor agregado por trabajador y para medir el reparto de utilidades observó los efectos antes y después de la introducción o modificación del plan.

7.- Jones (1982 y 1987) hace dos estudios en Inglaterra, en uno analiza a las cooperativas en el periodo de 1948 a 1968, en el otro analiza cooperativas del año 1978 y mide el reparto con los bonos individuales o los dividendos distribuidos a cada trabajador.

(1988, 1992); Lee y Rhee (1992), Mitchell, Lewin y Lawler (1990); Shepard (1986), y Wadhvani y Wall (1990).

²⁰ Existen diversas maneras de medir la productividad: ventas, ingresos, valor agregado..., en el próximo capítulo analizaremos con más detalle en que consiste cada una de ellas.

8.- Kim (1993) utilizó 183 compañías de E.U.A. durante 1986, midió la productividad con el retorno de bienes; ocupó el porcentaje de trabajadores cubiertos por el esquema y el costo de los bonos para medir el reparto de utilidades.

9.- Kruse (1988,1992) analizó 2,976 empresas estadounidenses entre 1971 y 1985, midió la productividad con las ventas por empleado, ocupó el porcentaje de trabajadores cubiertos por el esquema para medir el reparto.

10.- Mitchell, Lewin y Lawler (1990) estudiaron 495 empresas de E.U.A. entre 1983 y 1986; midieron la productividad con las ventas por empleado, el retorno de la inversión y bienes, y para medir el reparto ocuparon seleccionaron las empresas con reparto de las que no tienen reparto.

11.- Shephard (1986) hizo un estudio en 20 compañías químicas entre 1975 y 1985 en E.U.A., midió la productividad con el valor agregado; para medir el reparto utilizó las empresas con dicho esquema y las ganancias distribuidas a cada trabajador.

12.- Wadhvani y Wall (1990) estudian 96 empresas de Gran Bretaña de 1972 a 1982, miden la productividad a partir de las ventas en términos reales y utilizan a las empresas con reparto para medir la relación.

Aunque la causalidad no ha sido bien definida ya que muchos de los estudios no analizan la productividad entre antes y después de la adopción o modificación del plan de reparto, la mayoría de estos estudios econométricos muestran la existencia de una relación positiva entre productividad y reparto de

utilidades; esto significa que la presencia de algún esquema de participación financiera en las empresas, los trabajadores aumentan la productividad de la empresa.

Además de estos 26 estudios, Kruse²¹ realizó uno con 500 empresas de E.U.A. con datos de entre 1970-91. La adopción de dichos planes los asocia con un 4 a 5% en promedio de incremento en la productividad y en este caso le fue posible comparar entre antes y después de la adopción del reparto para llegar a esa conclusión, además señala que la productividad aumenta más en pequeñas empresas en donde los trabajadores pueden ser observados más fácilmente.

Un estudio económico realizado por D. Wallace Bell y Charles G. Hanson²² en Inglaterra durante el periodo que abarca de 1978 a 1985, muestra que las compañías que adquieren un esquema de participación financiera son superiores en términos de productividad, crecimiento y retorno de la inversión en un grado significativo con respecto a las que no adquieren ningún esquema de participación.

Por su lado, Chelius y Smith en 1990 hacen un estudio con 2997 empresas en 1987 llegando a la conclusión de que las empresas con reparto de utilidades tienen una menor reducción en el empleo.

²¹ Cfr. KRUSE, Douglas L., Does profit sharing affect productivity?, Working Paper, National Bureau of Economic Research, 1993, páginas 1- 63.

²² D. WALLACE, Bell y G. HANSON, Charles, ocupan una muestra aleatoria de 450 empresas de 7 sectores de la economía, de éstas 149 tenían algún esquema de participación financiera y 301 no tenían ningún esquema. Este análisis muestra el desempeño como grupo (con esquemas o no de participación financiera) y nada tiene que ver que haya más empresas que no lleven algún esquema de participación.

En general, los repartos de utilidades funcionan de forma eficiente en Estados Unidos e Inglaterra, la eficiencia de estos sistemas se debe en gran medida a la flexibilidad con la cual operan, teniendo como resultado buenos estímulos al trabajador. En el caso de México, es más conveniente utilizar un índice que refleje de forma más directa la productividad de una empresa en lugar de un índice de ventas ya que éstas se componen de los niveles de precios y cantidades vendidas en un periodo determinado. Cuando el crecimiento de los precios se mantiene bajo es posible explicar los niveles de ventas debido al cambio en las cantidades producidas, sin embargo, al existir un alto crecimiento en precios (caso de México) puede resultar complicado identificar los efectos de cada una de las variables.

Como podemos ver, existen diversas formas de cuantificar la productividad de un sector en especial; generalmente se utilizan el valor agregado o el nivel de ventas, sin embargo, estas variables no son aplicables a países con niveles altos de inflación o ciclos económicos poco estables o en crisis, ya que en estos casos el comercio y el nivel de ventas son explicados en mayor proporción por factores macroeconómicos.

En los estudios realizados, para diferentes regiones de Estados Unidos e Inglaterra encontramos que no sólo existe una relación positiva entre la PTU y la productividad (medida de diversas formas) sino que es estadísticamente fuerte. Estos resultados son explicados por las condiciones bajo las que operan dichas empresas y la forma en que se aplica la PTU. En E.U.A., las empresas no están

forzadas a repartir determinados porcentajes de utilidades, de esta forma la asignación de beneficios es más eficiente; en nuestro país, se sigue operando bajo un esquema rígido y perjudicial, tanto para las empresas como para los empleados, por lo que el objeto de nuestro estudio es encontrar una relación no positiva o poco significativa entre la PTU y la productividad.

CAPÍTULO 3.

ALGUNAS CONSIDERACIONES ECONÓMICAS DEL REPARTO DE UTILIDADES EN MÉXICO.

3.1. SITUACIÓN ECONÓMICA DE MÉXICO DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS

3.1.1. CONTEXTO MACROECONÓMICO

A partir de la Segunda Guerra Mundial, México orientó su crecimiento económico por la vía de sustitución de importaciones; entre 1940 y 1960 se emprendió la primera etapa de dicho proceso, referida a la producción doméstica de bienes de consumo final no durable y algunos bienes intermedios de tecnología sencilla. Esa época se caracterizó por un gran dinamismo: se duplicó el producto interno *per cápita*, se acrecentó el PIB en 6.4% anual promedio y aumentó a 6.7% anual el consumo privado. El crecimiento se basó en los recursos y en muy poca proporción al uso eficiente de estos.²³

Durante la década de los años sesenta, la economía registró un acelerado crecimiento: a una tasa anual promedio de 6.3% entre 1960 y 1971, las importaciones crecieron 4.2% en términos reales, el consumo privado aumentó a 6.5% promedio anualmente. Fue un decenio de crecimiento sostenido conocido como "desarrollo estabilizador" y que se caracteriza por la estabilidad cambiaria y una relativa estabilidad en los precios. Aunque este período produjo el crecimiento sostenido, generó una diversidad de problemas que más tarde se verían reflejados: industrialización sesgada hacia adentro que

provocó la producción de productos de mala calidad, el estancamiento del sector agrícola, el engrandecimiento de las urbes, la mala distribución del ingreso y el incremento de la pobreza. Esto no significa que todos estos problemas se hayan generado en aquella época, pero la falta de planeación ha contribuido a sesgar esos problemas.

La economía mexicana mostraba ya algunas características importantes: la insuficiencia para crear empleos debido en parte a que el factor relativo del capital se abarató provocando el despido masivo de trabajadores, y por otro lado, una tendencia hacia el equilibrio externo debido a la política antiexportadora que generó un déficit en las finanzas públicas y un mayor endeudamiento externo.

Bajo este contexto económico, el presidente López Mateos en 1960 designó una comisión para que preparara el anteproyecto de Ley del Trabajo, fue hasta 1967 cuando Díaz Ordaz nombró a una segunda comisión para la redacción y una vez concluido el anteproyecto (los primeros días de 1968), se convocó a los sectores interesados para que expresaran su opinión.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una nueva ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se dieron en México después de 1931. Durante el régimen de Echeverría se reformó la LFT para integrar un fondo para la vivienda (1971); se creó una institución defensora del poder adquisitivo del salario mínimo (1973); la influencia creciente de la

²³ CLARK REYNOLDS, *La economía mexicana, su estructura y crecimiento en el siglo XX*, FCE, 1973.

mujer, determinó al Poder Ejecutivo en 1953 a otorgarles la *categoría de ciudadanas* y el ejercicio de sus derechos políticos, esta reforma Constitucional culminó con la de 1974 en su artículo cuarto que otorga igualdad plena entre el hombre y la mujer, consecuentemente se reforman el Código Civil, la Ley de Población, la Ley de Nacionalidad y Naturalización y la *Ley Federal del Trabajo*.

En el régimen de López Portillo se agregó un capítulo destinado a la capacitación y el adiestramiento, se modificó el derecho procesal del trabajo y se incorporó un capítulo para resolver el problema de los trabajadores universitarios.²⁴

A partir de los años setenta se modificó parcialmente la orientación del modelo de crecimiento económico del país. A lo largo de esta década se suscitaron diversos acontecimientos: inflación; el tipo de cambio fijo provocó una sobrevaluación del peso con respecto al dólar que generó desajustes en la balanza de pagos; los desajustes del sistema monetario internacional y la desaceleración del crecimiento económico de los países industrializados, producto de la crisis energética de los años setenta, redujeron los flujos comerciales y de capitales, acentuando los desequilibrios en el sector externo.

Para 1976, los incrementos del déficit y del gasto público sobrevaloraron el tipo de cambio hasta que se hizo insostenible mantener la paridad de 12.5 pesos por dólar y se devaluó la moneda en 59%. El colapso económico de 1982, producto del grave déficit en cuenta corriente de la Balanza de Pagos, de la

²⁴ En 1972, los empleados de la UNAM permanecieron cuatro meses en huelga como medio para lograr su reconocimiento como sindicato y firmar un contrato colectivo de trabajo.

debilidad de los precios del petróleo, de la deuda externa acumulada durante el *boom* petrolero y de la elevación de las tasas de interés en los mercados financieros internacionales, revirtió varias décadas de crecimiento económico ininterrumpido. La "administración de la abundancia" y la "defensa del peso como perro" de López Portillo había fracasado. La elevación de los precios del petróleo en los mercados internacionales hizo altamente rentable la exportación del recurso, para 1976 sólo ascendían a los 563 millones de dólares, y aunque a mediados de 1981 se registró una notable reducción de los precios del crudo en los mercados internacionales, para 1982 ya habían alcanzado los 15 mil 600 millones de dólares. Esta caída en el precio del petróleo agravó las presiones sobre la balanza de pagos de los países exportadores de petróleo, México entre ellos, y precipitó la crisis económica posterior.

A principios de 1982 las tasas de interés de los préstamos en dólares eran muy elevadas y los E.U. -nuestro principal socio comercial- no había salido de la recesión, la fuga de capitales alcanzó grandes dimensiones en parte por la desconfianza económica y en parte por los acontecimientos políticos originados por la sucesión presidencial. Hacia fines de este año la situación de México era desalentadora: inflación de casi 100%; desempleo elevado y con tasas crecientes; los niveles de producción tendían a la baja; la deuda pública externa crecía y, para rematar, los bancos comerciales privados fueron expropiados en septiembre.

Entre 1983 y 1988 la producción nacional permaneció prácticamente estancada: el producto por habitante descendió alrededor de 15%, las importaciones y la oferta total de bienes y servicios se redujeron en 5.7 y 0.6% anuales en promedio respectivamente, el consumo se acrecentó sólo 0.1% anual en promedio.

A partir de mediados de los años ochenta, se emprendieron una serie de transformaciones económicas, políticas y sociales con el objeto de acelerar la modernización y el crecimiento. Se han liberado las fuerzas del mercado, se dio la apertura comercial, la renegociación de la deuda externa y una clara disminución de la intervención del Estado en la economía.

A pesar de los esfuerzos se da otra devaluación en 1987, Salinas inicia una reforma estructural, se venden empresas públicas para liquidar la deuda y a partir de 1986 se profundizó el proceso de apertura comercial, por medio del establecimiento de un calendario de desgravación arancelaria, para llegar a tasas máximas de 30% en 1988; simultáneamente el país se adhirió al GATT y se implementó el Pacto de Solidaridad Económica como programa de estabilización de los precios. Este proceso de apertura se complementó con una serie de medidas que profundizaron el ajuste estructural de la economía mexicana y cuya más clara manifestación es la firma del Tratado de Libre Comercio en 1991.

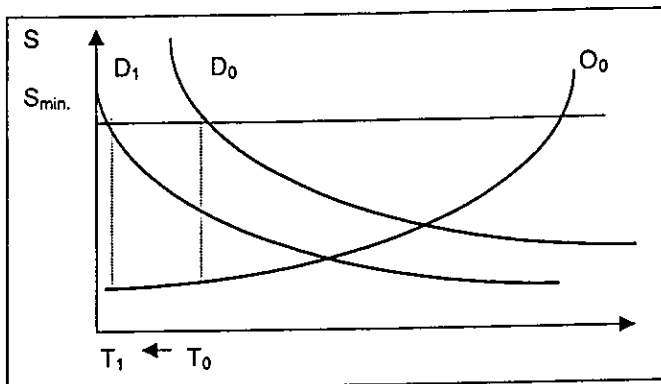
competitividad y mejora de productividad internacional; bajo este nuevo contexto de apertura, la imposición del reparto de utilidades a las empresas genera un impuesto implícito al mercado de trabajo, en donde una porción es absorbida por los trabajadores; esto hace necesario la modificación de éste esquema ya que sería posible mejorar los salarios, los niveles de inversión, así como una mejor asignación de los recursos.

Finalmente, no debemos perder de vista que hasta 1984 nuestra economía estaba sumamente cerrada y esto propició la creación de monopolios, bajo este esquema sí tenía sentido el repartir parte de las ganancias monopólicas a los trabajadores. A partir de mediados de los ochenta, la economía se abre y se hace más competitiva por lo que en las empresas tienden a desaparecer los poderes monopólicos y las ganancias extranormales tienden a desaparecer.

A continuación observemos como es que el reparto de utilidades genera una distorsión en el mercado laboral:

utilidades a los trabajadores, México, 1997.

GRÁFICA 1: DISTORSIÓN GENERADA POR LA PTU



Donde:

S = salario,

$S_{min.}$ = salario mínimo,

D_0 = demanda inicial,

D_1 = demanda final,

O_0 = oferta,

T = número de trabajadores,

T_0 = número de trabajadores sin un sistema de PTU obligatorio,

T_1 = número de trabajadores con sistemas de PTU obligatorio.

En la gráfica anterior se muestra la distorsión generada por una PTU aplicada de forma ineficiente. Las empresas, al repartir utilidades en una proporción fija en un mercado en donde se aplica un salario mínimo, contraen su demanda por empleo, ocasionando que el nivel de contratación disminuya.

De acuerdo a información de la SHCP publicada en los análisis de la Cuarta Comisión, y con la salvedad de que no hay información disponible sobre personas físicas, el número total de declaraciones presentadas por personas morales, número de trabajadores, utilidad gravable y PTU a distribuir, evolucionó de la siguiente forma:

Personas Morales
(Datos en miles de nuevos pesos constantes de 1994)

Año	Declaraciones Presentadas	Número de trabajadores	Utilidad gravable	PTU a distribuir
1987	89,707	3,306,743	11,029,393	9.0
1988	91,824	3,098,821	13,456,420	29.7
1989	80,407	2,027,343	16,028,200	233,860.4
1990	97996	2,405,165	22,248,812	1,821,943.3
1991	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
1992	153,978	8,396,743	89,528,457	4,299,343.4
1993	220,261	10,048,361	113,064,303	6,455,059.5
1994	208,863	10,758,246	72,556,203	5,213,278.4

Y con información del INEGI, también proporcionada por la 4a. Comisión sabemos que en promedio los trabajadores del sector industrial, que fue el mejor remunerado, recibieron en promedio 666.6 pesos por trabajador; mientras que los correspondientes al sector servicios obtuvieron \$193.7 y los del comercio \$190.8 en el año de 1993.

Utilidades repartidas por trabajador ocupado
(Pesos corrientes por trabajador)

	1985	1988	1993
Industrial	29.5	321.2	666.6
Comercial	19.8	138.4	190.8
Servicios	12.5	83.8	193.7
Total de la economía	23.1	208.6	375.9

En promedio, los trabajadores que tuvieron esta prestación, recibieron \$375.9 para el año de 1993.

3.1.2. CONTEXTO MICROECONÓMICO

Independientemente de la situación macroeconómica, comercial, de protección o política en general, el reparto de utilidades es conveniente analizarlo en términos microeconómicos como un problema de incentivos. Inicialmente el repartir determinada proporción de las utilidades entre algunos trabajadores tiene como finalidad el motivar a los trabajadores en sus áreas de trabajo para incrementar la productividad de la empresa, sin embargo, existen algunas aplicaciones de este sistema que genera ineficiencias, ya que para analizar su efectividad se requiere abordar dos temas principales:

- A) Identificar la forma en que los trabajadores contribuyen a la productividad de la empresa, y
- B) la medición de la productividad.

3.1.2.1. IDENTIFICACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

Para analizar la eficiencia de los sistemas de reparto de utilidades es necesario establecer los problemas que pueden presentarse al tratar de identificar de qué forma los trabajadores contribuyen a la productividad. Al existir diversas formas de administrar la producción de un bien, en donde se utilizan diferentes tipos insumos, se complica la tarea de cuantificar el desempeño de

uno o varios grupos de trabajadores debido a la magnitud de la empresa, tipos de trabajo, niveles tecnológicos, entre otros. Por tal motivo, presentamos dos de los principales problemas que impiden la identificación de la productividad de la mano de obra: el del *free rider* y el del *trabajo calificado*.

3.1.2.1.1. FREE RIDER

Una de las principales críticas que se le hacen a los sistemas de participación financiera en general es que los trabajadores contribuyen de manera desigual a la generación de utilidades y éstos se benefician en la misma proporción de dicho reparto. Esto se debe principalmente a que en muchos casos no es posible identificar la magnitud en la que cada trabajador contribuye a incrementar la productividad. En términos teóricos, está directamente vinculado con el problema del trabajador $1/N$ o del *free rider*, en donde la recompensa del reparto de utilidades se diluye más en la medida en que el número de trabajadores de la empresa sean mayores pues resulta más difícil observar el rendimiento por trabajador y más incentivos tendrán los trabajadores de aplicar la ley del menor esfuerzo; por ello el reparto de utilidades tiene el mayor efecto en empresas pequeñas, donde es más fácil medir el esfuerzo de cada trabajador.

Este problema puede ser analizado describiendo lo que en teoría de juegos se conoce como el "dilema del prisionero". Los agentes económicos

muchas veces adoptan conductas de acuerdo a sus intereses, conflictos, etc., estas conductas pueden ser analizadas mediante lo que en economía se denomina *teoría de juegos*. Para entenderla mejor consideremos un juego denominado **dilema del prisionero**; el análisis original de este juego se basa en una situación en la que se interroga por separado a dos personas que cometieron en conjunto un delito. Cada una de ellas tiene la posibilidad de confesarse culpable e implicar así a la otra o negar haber participado. Si sólo confiesa uno de los prisioneros, éste queda en libertad y las autoridades culpan al otro condenándolo a 6 meses de prisión. Si ambos prisioneros niegan su participación en los hechos, ambos son condenados a 1 mes por algún argumento jurídico, y si ambos confesaban, ambos eran condenados a 3 meses. En el siguiente cuadro mostramos la matriz de resultados de este juego:

		Prisionero 2	
		Confesar	No Confesar
Prisionero 1	Confesar	(-3,-3)	(0,-6)
	No Confesar	(-6,0)	(-1,-1)

Las cifras de cada casilla representan la utilidad que asigna cada uno de los agentes a las diferentes penas de prisión, que, para mayor sencillez, suponemos que son los meses que pueden ser condenados a prisión. Pongámonos en la situación del prisionero 1. Si el prisionero 2 decide negar su participación en el delito, es evidente que lo mejor para el prisionero 1 es

confesar, ya que de esta forma quedaría en libertad. De igual manera, si el prisionero 2 confiesa, lo mejor para el 1 será confesar, ya que de esta manera será condenado a 3 meses en lugar de 6. Lo mismo ocurre para el caso del prisionero 2, independientemente de lo que haga el otro, lo mejor para ellos es confesar. Nótese que si ambos negaran su participación mejoraría el bienestar de los dos, sin embargo, dada la incomunicación en que se encuentran no pueden estar seguros de que el otro negará su participación.

Así también podemos analizar lo referente al problema del *free rider*, supongamos que el salario está ligado a una medida de desempeño colectivo, y que éste es función del esfuerzo bajo (Lo) o alto (L1) que cada trabajador realice; asimismo, suponiendo que los dos jugadores toman la decisión simultáneamente y la utilidad que reciben está en función de su acción y la del otro trabajador, se llega a la matriz que resume las estrategias disponibles para cada jugador y el salario que recibe cada uno:

		Trabajador 2	
		Lo	L1
Trabajador 1	Lo	(3000 ,3000)	(7000,1000)
	L1	(1000 ,7000)	(5000,5000)

Dado lo anterior, si cada quien actúa maximizando su utilidad, la estrategia dominante del juego será (Lo, Lo), un resultado Pareto-ineficiente²⁶, dado que es posible que ambos trabajadores estén mejor en (L1, L1). Si lo expuesto describiera la relación al interior de los grupos de trabajo, cada trabajador hará el menor esfuerzo posible y el resultado será no cooperativo, por lo que si en el contrato se incluyen incentivos estos deberán ser de forma individual. Y dado el supuesto de incomunicación entre los trabajadores el problema se acrecienta en la medida en que el grupo de trabajo es más numeroso.

Lo anterior no significa que todos los incentivos deben darse de manera individual para aumentar la productividad, depende en gran medida de la cultura organizacional de la empresa y del equipo que impulsen hacia resultados cooperativos.

3.1.2.1.2. TRABAJO CALIFICADO

El problema de cómo se contribuye a incrementar la productividad está relacionado con el trabajo calificado y no calificado, ya que el capital humano invertido en una persona es fundamental para explicar la capacidad y desempeño de un trabajador en una empresa.

²⁶ El concepto de eficiencia en el sentido de Pareto es muy importante en economía, una asignación eficiente en el sentido de Pareto es aquella en la que: 1) no es posible mejorar el bienestar de todas las personas involucradas; o 2) no es posible mejorar el bienestar de una de

En el proceso productivo intervienen diversos factores de producción como capital, trabajo, así como el uso de una determinada tecnología, por ello es importante cuantificar en qué proporción el trabajo contribuye a incrementar la productividad. Una vez que se ha encontrado este porcentaje la pregunta importante es identificar el peso relativo que tienen el trabajo calificado y no calificado en su contribución a la productividad; cuando existen diversos tipos de capital humano laborando en una empresa es lógico esperar que éste sea una de las variables que expliquen la productividad ya que dependiendo del tiempo de adiestramiento, grado de educación, entre otros, el trabajador no sólo contribuirá más a la productividad sino también valorará diferente las horas laboradas con relación a las utilidades recibidas, es decir, que a mayor adiestramiento mayor valor se le da a la horas de trabajo. Partiendo de esta valoración, al recibir las utilidades, el trabajador tendrá incentivos a mejorar o mantener el mismo nivel de trabajo; por ejemplo, imaginemos un trabajador que tiene un alto nivel de capital humano invertido (cursos de especialización) y recibe un porcentaje de utilidades similar al que recibió un empleado con ninguna clase de adiestramiento; en este caso el mayor problema con el reparto de utilidades como incentivo al empleado es que el fruto de cualquier esfuerzo extra debe ser compartido con los demás trabajadores, más aún, como está regulado por nuestra LFT, en donde los trabajadores de confianza no participan en las utilidades de la empresa.

ellas sin empeorar el de otra; o 3) se han agotado todas las ganancias derivadas del comercio; o 4) no es posible realizar ningún intercambio mutuamente ventajoso.

3.1.2.2. MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

El concepto de productividad descansa sobre la función producción, la producción de cualquier volumen de productos requiere de un volumen de insumos - capital o mano de obra- que son utilizados en el proceso productivo con un nivel dado de eficiencia, es decir, la cantidad y eficiencia que cada unidad productiva contribuye al producto total.

En la práctica es muy difícil identificar todos los factores productivos dentro de la función producción, lo que impide evaluar de manera precisa la evolución de la eficiencia o la productividad total de los factores -PTF- de las unidades productivas analizadas.

Para cuantificar la productividad se necesitan dos herramientas básicas: un modelo teórico y el análisis estadístico. La selección de un modelo que explique el comportamiento de una empresa a nivel producción es determinante ya que de ahí se deriva la naturaleza de la productividad que se pretende medir. Las diversas empresas que operan en la economía (de vidrio, acero, alimentos...) arrojan resultados diferentes dependiendo de la función producción que se escoja para modelarla, es decir, que la función producción que se utilice debe explicar de la mejor forma posible el fenómeno de producción y como consecuencia la productividad de cada uno de sus factores. El análisis estadístico es el manejo de datos que nos permitirá la medición y comparación de los resultados obtenidos en el estudio; en esta parte se utilizará estadística

descriptiva y regresiones econométricas para verificar diversas hipótesis con relación al comportamiento de las empresas y la PTU.

3.1.2.2.1. PRODUCTIVIDAD COMO VALOR AGREGADO

Existen diferentes modelos de producción que utilizan variables, que por su naturaleza, pueden ser sustituidas fácilmente por otras; en éste caso existe una similitud entre el valor agregado de un bien y la productividad. Dependiendo de los niveles de agregación en que se lleva a cabo el análisis, hay diferentes maneras de definir el producto y de medir la productividad. A nivel microeconómico, el producto puede medirse, en términos reales, por la evolución del valor total de la producción, en este caso hay tres formas de medir la productividad: la de los insumos intermedios, la del trabajo y la del capital. A mayores niveles de agregación, el producto se mide con base en el valor agregado de las unidades productivas, es decir, se elimina la cuantía de los insumos intermedios utilizados en la producción, y sólo son relevantes los factores del capital y trabajo.

En relación con la productividad de los insumos intermedios, reviste de algún interés analizar el comportamiento de diversos indicadores de productividad parcial, esto significa que además de incluir las materias primas, es necesario la inclusión de insumos intermedios que fueron necesarios para el proceso productivo. Para el caso de la productividad del capital, se determina

con relación a la obsolescencia y a la inversión de nuevas tecnologías, sin embargo, cabe mencionar que uno de los mayor problemas de medición se presentan en evaluar el capital de una empresa. Finalmente, para determinar la productividad de la mano de obra es necesario partir de los niveles de capital humano, participación de la mano de obra en la generación del producto y esquemas de producción.

3.1.2.2.2. PRODUCTIVIDAD LABORAL

La productividad laboral es una función que depende de variables cualitativas y cuantitativas, básicamente es un análisis de inversión en capital humano; este tipo de análisis encierra diferentes variables cualitativas como son: cultura, zona geográfica, religión, alimentación, educación y salud; por otro lado, existen factores cuantitativos como el costo de invertir en capital humano del que podemos encontrar diferentes clases y tipos.

Así, la productividad laboral es el resultado de un complejo proceso social compuesto por ciencia, investigación y desarrollo, educación, tecnología, dirección de empresas, medios de producción y organizaciones de trabajadores obreros, sindicatos, condiciones nutricionales y de bienestar.

Existen dos métodos para estimar la PTF: el primero se relaciona con la eficiencia productiva, es decir, con la relación de productos a insumos; el segundo relaciona la PTF con los cambios tecnológicos. El primero de ellos se

refiere a la magnitud en la que cada insumo contribuye al producto total y la segunda esta relacionada con la forma en que los desarrollos técnicos incrementan la eficiencia de un factor en el sistema productivo.

3.2. RELACIÓN ENTRE EL REPARTO DE UTILIDADES DE LAS EMPRESAS Y LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO.

Para establecer la magnitud y el tipo de relación existente entre la productividad y el reparto de utilidades (así como su causalidad) nosotros hemos planteado en otro trabajo de investigación²⁷ un modelo econométrico. La poca información disponible al respecto hizo que se limitara nuestro análisis, sin embargo, corrimos dos regresiones que se generaron para los años de 1993 y 1996 con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano publicadas por el INEGI con los que pretendemos demostrar la relación que existe entre el reparto de utilidades y el salario de los trabajadores. Nuestros datos son de corte transversal y escogimos un año con estabilidad económica (1993) y otro en la que México estaba saliendo de la recesión (1996).

En el Anexo 3 presentamos una breve introducción de lo que es la econometría, el modelo que utilizamos y algunos de los datos relevantes que obtuvimos (*Ver Anexo 3*).

Las dos regresiones para los años 1993 y 1996 mostraron estadísticamente la relación entre el salario y el reparto de utilidades. Los resultados señalan que

para el caso de 1993 la relación es negativa, esto lo interpretamos que ante la presencia de sistemas de reparto de utilidades existe una tendencia a disminuir los salarios; para 1996 la regresión mostró una nula relación entre las variables, es decir, que son variables estadísticamente independientes.

De ambas regresiones podemos inferir que el reparto de utilidades tal como está regulado en México es poco operativo e ineficiente, en el siguiente capítulo proponemos un mecanismo más eficiente que motive e induzca a los trabajadores a aumentar la productividad y con ello su salario.

²⁷ TOSCANO VELASCO, Miguel Á., Tesis: "Análisis económico del Reparto de Utilidades en México", ITAM, México 1999.

CAPÍTULO 4.

SUSTITUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES POR BONOS DE PRODUCTIVIDAD

La cultura de la productividad y calidad de México aún está en proceso de gestación; las tecnologías avanzadas de calidad total no son sinónimas para alcanzar altos niveles de calidad y productividad, más aún cuando el desarrollo industrial durante varias décadas se orientó al mercado interno.

La sustitución de importaciones jugó un papel decisivo en el ritmo y características que adoptó la productividad en los años anteriores. El esquema de protección generó mercados altamente regulados, sobreprotegidos y concentrados y alteró los precios relativos de los factores a favor del capital físico y en contra del desarrollo de recursos humanos y de la inversión en tecnología. La ausencia relativa de riesgo económico en un mercado protegido desestimuló el desarrollo administrativo y organizacional; el entorno del trabajador ha estado conformado por factores que limitan el esfuerzo productivo: desde las ineficiencias de la propia LFT, la falta de una remuneración adecuada, así como la falta de incentivos que tiendan a mejorar la productividad.

Nuestra propuesta es dar una alternativa para sustituir los esquemas tradicionales de compensación laboral tradicionales como lo es el reparto de utilidades, a otro más flexible donde la compensación sea en función de la negociación entre empresarios y trabajadores.

En general los empleados tienen una función utilidad en la que el trabajo es un *mal necesario*, por lo que impera, la mayoría de las veces, la ley del menor esfuerzo. Uno de los supuestos que hemos utilizado hasta ahora es que existe asimetría en la información por lo que el problema del *moral hazard* aumenta: esto significa que los empresarios no pueden controlar directamente el nivel y calidad de trabajo realizado por los empleados, y es por eso que se hacen indispensables los incentivos. Existen modelos matemáticos que demuestran que cuando el esfuerzo no es observable, el contrato óptimo incluye una inducción al mayor esfuerzo a través de incentivos²⁸.

Existen diversos tipos de incentivos, unos se basan en el *desempeño relativo*, es decir, esquemas en los que la compensación del trabajador dependerá de su desempeño con relación a otros. Algunos operan "negativamente", es decir, aquellos que representan una amenaza de despido o de descenso. Otros operan de manera individual, como el caso de los bonos de puntualidad y asistencia. Existen otros que se dan de manera colectiva, como en el caso del reparto de utilidades en México.

La experiencia internacional demuestra que los efectos de incentivos a la productividad de los trabajadores dentro de las empresas son mayores cuando los esquemas de salarios participativos consisten en bonos que se pagan con frecuencia (mensualmente, trimestralmente); cuando se trata de empresas

²⁸ Para mayor información véase: BRAVO, David, Los salarios participativos y su efecto sobre la productividad del trabajador y la estabilidad en el empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Lecturas sobre productividad, tomo II, México 1994.

pequeñas; y cuando se toma en cuenta a los trabajadores en la introducción de los esquemas de incentivos.

En Corea del Sur, por ejemplo, de una muestra de 1500 empresas entre 1986 y 1989, el 99% pagaban a sus empleados bonos. De acuerdo a un estudio realizado en 1989 con 834 empresas, se demuestra que el coeficiente de la variable del producto es positiva y significativa, indicando que los bonos responden más que los salarios al desarrollo de la empresa.²⁹

En Japón, el sistema de bonos existe desde la segunda guerra mundial, en la actualidad el 97% de las empresas que tienen a más de 30 trabajadores pagan a sus empleados bonos por lo menos dos veces al año (Isao Ohashi, 1989 p. 451). Los bonos dependen del mérito individual del trabajador y de esto ha dependido el éxito en el aumento de la productividad; los estudios econométricos muestran que hay entre un 4-5% de aumento en la productividad y que los efectos de los esquemas se ven reflejados dentro de 3 ó 4 años después de introducido el esquema.³⁰

En E.U.A. normalmente cuando una compañía otorga reparto en las ganancias a los trabajadores, éstos reciben el 50% de las ganancias en bonos, sin embargo, dice W. Imberman que hay que tener cuidado porque cuando un

²⁹ BYUNGNAM LEE, Michael and RHEE Yinsog, *Bonuses, Unions, and Labor Productivity in South Korea*, Journal of Labor Research, Volume XVII, Number 2, 1996.

³⁰ JONES, Derek and KATO Takao, *The Productivity Effects of Employee Stock-Ownership Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel Data*, The American Economic Review, 1995.

programa de reparto en las ganancias no funciona raras veces es mencionado en la literatura y podemos obtener "un limón en vez de una limonada"³¹.

4.1. NUESTRA PROPUESTA: PROYECTO DE REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LEYES COMPLEMENTARIAS.

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC) ofrece las grandes líneas para que las empresas celebren convenios particulares tendientes a elevar la productividad y la calidad.

De acuerdo a la investigación que realicé, la participación de utilidades en México no ha dado el efecto deseado, esto obedece en parte a que se da de manera obligatoria, lo que hace que las empresas incorporen en su función producción la variable del reparto de utilidades y traten de negociar salarios más bajos. Nuestra propuesta consiste en dejar a las partes la libertad de contratar libremente la instrumentación de bonos de productividad y calidad u otro tipo de participación en los beneficios de la empresa como mecanismo para elevar la competitividad y el nivel de vida de los trabajadores, para ello, es necesario derogar y/o reformar los siguientes ordenamientos legales:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS:

Proyecto por el que se reforma al artículo 123, fracción IX.

³¹ WOODRUFF, Imberman, *Gainsharing: A Lemon or Lemonade?* Business Horizons, 1996.

Artículo 123-IX. Con la finalidad de aumentar la productividad, los trabajadores y empresarios podrán convenir algún esquema de participación financiera o algún tipo de incentivo o bono.

Entendemos por *participación financiera* los esquemas de reparto de utilidades; de participación en las ganancias; o que los empleados sean propietarios, en conjunto con empresarios, de las acciones de la empresa. La diferencia entre *incentivo y bono* ya la hemos señalado.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Proyecto por el que se reforman y derogan diversos ordenamientos de la LFT:

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

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

Proyecto de reforma al artículo 117. "Los trabajadores podrán incorporarse en algún esquema de participación financiera, incentivos y/o bonos por acuerdo entre empresarios y trabajadores y con la finalidad de aumentar la productividad"

Artículo 118. Derogado.

Artículo 119. Derogado.

Artículo 120. Derogado.

Artículo 121. Derogado.

Artículo 122. Derogado.

Artículo 123. Derogado.

Artículo 124. Derogado.

Artículo 125. Derogado.

Artículo 126. Derogado.

Artículo 127. Derogado.

Artículo 128. Derogado.

Artículo 129. Derogado.

Artículo 130. Derogado.

Artículo 131. Derogado.

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

Artículo 575. Derogado
Artículo 576. Derogado.
Artículo 577. Derogado
Artículo 578. Derogado.
Artículo 579. Derogado
Artículo 580. Derogado
Artículo 581. Derogado.
Artículo 582. Derogado
Artículo 583. Derogado.
Artículo 584. Derogado
Artículo 585. Derogado
Artículo 586. Derogado.
Artículo 587. Derogado
Artículo 588. Derogado.
Artículo 589. Derogado
Artículo 590. Derogado

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES EN LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Artículo 683. Derogado
Artículo 684. Derogado

PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

Artículo 985. Derogado

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 994 fracción II. Derogado

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Los artículos 14 y 109 nos dicen cómo se determina la participación de los trabajadores en las utilidades, el 14 se refiere a personas morales, el 109 a personas físicas. Para simplificar diremos que el procedimiento para la determinación de la Base Gravable es como sigue:

- + Ingresos Acumulables del ejercicio, excepto intereses y ganancia inflacionaria,
 - + Ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones o reinvertidos dentro de los 30 días siguientes a su distribución,
 - + Intereses devengados a favor, sin deducción alguna,
 - + Utilidad en cambios,
 - + Diferencia en el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por dicha enajenación,
 - Deducciones autorizadas, excepto la correspondiente a
 - Inversiones,
 - Intereses deducibles,
 - Pérdida inflacionaria,
 - Deducción de inversiones sin actualización, incluyendo valor por redimir de activos enajenados,
 - Valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen,
 - Intereses devengados a cargo sin deducción alguna,
 - Pérdida en cambios
- = Renta Gravable para PTU.**

Los artículos 25-III y 137-X también se refieren a personas morales y físicas y se refieren a las partidas no deducibles respecto al reparto de utilidades, sin embargo menciona de que manera es deducible la participación de utilidades.

En los artículos 67-A y 119-B se indica que la base del reparto de utilidades a los trabajadores es el resultado fiscal que se obtenga de conformidad con la LISR.

El artículo 77-XI señala que la PTU quedará exenta del ISR hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

El artículo 78 nos dice cuál es el objeto del impuesto y lo que se consideran ingresos por salarios y por la prestación de un servicio personal subordinado en el que se incluye la PTU.

Proyecto por el que se reforman, derogan y/o adicionan diversos ordenamientos de la LISR:

Artículos 14 y 109. Derogados.

Se adiciona al artículo 22 la fracción XII.

Artículo 22. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:...

XII. Los incentivos o bonos de productividad y asistencia, así como los esquemas de participación financiera.

Artículos 25-III y 137-X. Derogados.

Artículos 67-A, 2° párrafo y 119-B, 4° párrafo. Derogados.

Reforma al artículo 77-XI. (Quedan exentas de ISR los esquemas de participación financiera):

Artículo 77. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y los esquemas de participación financiera, por cada uno de los conceptos señalados...

Reforma al artículo 78. (No se considera ingreso lo referente al reparto de utilidades)

Artículo 78. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral...

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 27. "Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos: ...

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa..."

Proyecto de reforma al artículo 27. "...

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y los esquemas de participación financiera..."

Para que los bonos e incentivos puedan operar de manera adecuada, también es necesario reformar algunos ordenamientos legales:

La LFT no contiene ninguna disposición al respecto por lo que preferimos dejar a las partes convenir voluntariamente; la LISR señala en su art. 24, frac. I, que para las empresas "son deducibles como gastos estrictamente indispensables, las erogaciones referentes a esta prestación" y en su art. 78 para los trabajadores dice que "se consideran ingresos gravados, para fines del Impuesto Sobre la Renta", razón por la cual propusimos la reforma al artículo 77-XI.

Por lo que respecta a la Ley del Seguro Social el artículo 27 dice que "...Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos: ...

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización; ..."

De acuerdo a este artículo, cuando se otorga un premio por asistencia o puntualidad que rebase el 10% de su salario, se integrarán al salario base de cotización las sumas que excedan dichos topes; nosotros creemos que este tipo de legislación no incentiva a que se otorguen bonos atractivos para los trabajadores por lo que en ningún caso se debe integrar al salario.

Proyecto de reforma al artículo 27. "...

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

VII. Los premios por asistencia y puntualidad.

De acuerdo al Acuerdo 77/94 (9 marzo de 1994), como los bonos de productividad no se encuentran excluidos como integrante del salario por el artículo 32 de la LSS (ahora art. 27), esta prestación deberá integrarse al salario base de cotización.

Nuevamente nosotros no estamos de acuerdo, al ser esta prestación de forma aleatoria, creemos que en ningún motivo debe formar parte integral del salario y proponemos la siguiente reforma por el que se adiciona la fracción X al art. 27 de la LSS:

Artículo 27. "...

X. Los bonos e incentivos de productividad.

4.2. RECOMENDACIONES PARA LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS Y BONOS EN MÉXICO

Para que en una empresa obtengamos mejores rendimientos debemos de dotar de una serie de incentivos o bonos a los trabajadores para que hagan sus labores motivados a obtener un beneficio adicional al salario. Es importante distinguir entre los incentivos y los bonos, los primeros son planes flexibles implementados usualmente por periodos cortos de tiempo, en cambio los bonos tienden a ser más permanentes y bajo metas específicas.³²

Es importante establecer condiciones claras en que los incentivos y bonos serán recompensados; para hacerlos efectivos, las empresas tienen que hacer

³² COHEN, Joshua, *Productivity goes into labor*, Business Mexico, Mexico city, nov. 1993.

cambios culturales, organizacionales y motivacionales, para ello, tenemos algunas simples recomendaciones que nos pueden guiar:

- **COMPENSACIÓN:** los participantes deben estar bien informados sobre cuánto recibirán por su esfuerzo adicional; los resultados en que las recompensas son basados deben ser claramente medibles, realistas y alcanzables por los participantes. Al ser la compensación la base de la motivación de los empleados, deberá darse tan pronto como sea posible; una cena para dos, un bono de \$500.^{oo} pierden su impacto si esperamos seis meses para recompensarlos. Bonos como un pago extra del día del cumpleaños del empleado, días extras de descanso, cambio de anteojos, viajes, entre otros, pueden ser usados para eficientar las labores e incrementar la productividad.

- **COMUNICACIÓN:** debe existir una forma directa y eficiente de comunicación con el personal, cualquier cambio debe ser anunciado en reuniones o en circulares. La comunicación implica reportes, control de ventas, etc. Cuando un cliente o un empleado quieran hablar con un directivo hay que hacerlo, no cuesta dinero prestarle atención y los beneficios pueden ser enormes. La participación del empleado en la introducción del esquema tiene un alto efecto motivacional.

➤ **PAGOS FRECUENTES:** entre más palpable sea la recompensa más pronto veremos los resultados, por ejemplo, Studio 904, un famoso salón de corte de cabello, distribuye el 25% de las ganancias a sus empleados cada dos semanas, el resultado ha sido un incremento de clientes y mayor ganancias para todos.³³

Uno de los grandes problemas del reparto de utilidades en México es que los empleados no tienen injerencia en el plan y sólo se les reparte una vez al año en función de los resultados financieros. Otros esquemas como el reparto en las ganancias (gain sharing) están enfocados a nivel operativo, es decir, los pagos están basados en el producto y en el ahorro de insumos, además que se reparten las ganancias cada mes e incluso cada 15 días.

Los pagos infrecuentes hacen que los empleados pierdan interés, éstos deberán darse sin el más mínimo retraso.

➤ **FÓRMULAS ENTENDIBLES:** mantener los incentivos accesibles para todos los empleados con un programa simple y fácil de entender es básico para la buena implementación de incentivos.

³³ FIELD, Anne, *Get the most from your employees*, Money, Chicago, Nov. 1994.

4.3. CONVENIOS TIPO PARA IMPLEMENTAR BONOS DE PRODUCTIVIDAD O ASISTENCIA

Diversas opiniones y críticas al modelo económico, llevaron a la firma del "Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad" el día 25 de mayo de 1992, entre otras consideraciones, este acuerdo busca crear una "nueva cultura laboral".

Para lograrlo, el acuerdo propone:

- Dar énfasis en a la remuneración por su vínculo con la productividad, de modo que se logren aplicar los incentivos correctos que permitan la motivación de los trabajadores para elevar su productividad.
- Reestructurar las organizaciones sindicales.
- Fortalecer las relaciones laborales y crear un medio ambiente propicio para el desarrollo y cooperación en todos los niveles, promoviendo practicas que den al trabajador una mejor visión de la organización.

El aumento de la productividad no implica trabajar más sino trabajar mejor, apoyándose en una mayor inversión, capacitación y nuevas tecnologías por parte de la empresa. La idea de establecer un Bono de Productividad y Calidad se plantea como un incentivo económico relacionado con el rendimiento colectivo de los trabajadores, a continuación presentamos un convenio tipo para el establecimiento del Bono:

Los que suscribimos el presente convenio, por una parte la empresa _____, por la otra el sindicato _____, manifestamos

que, reconociendo mutua y reciprocamente la personalidad jurídica de cada parte, comparecemos para todos los efectos legales a que haya lugar, con el fin de celebrar el presente convenio y establecer un Bono de Productividad y Calidad, que se devengará de manera (mensual, trimestral, semestral) a partir de _____ de 1999, al tenor de los siguientes

Considerandos

Primero.- El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo hace explícito que "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Segundo.- El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC) ofrece las grandes líneas para que a nivel de empresa se adopten medidas específicas o se suscriban convenios particulares tendientes a la elevación de la productividad y la calidad. En una de sus seis líneas generales de acción, el ANEPC contempla que los beneficios de esta elevación comprendan a los consumidores (mejores productos, mejor calidad); a las empresas (más competitividad, mayor rentabilidad, más ganancias) y a los trabajadores (aumento de las remuneraciones); es decir, que el excedente resultante de la productividad y la calidad se distribuya entre los empresarios y los trabajadores.

Tercero.- En virtud de lo anterior, los representantes de la empresa y el sindicato convienen en la necesidad de instrumentar un Bono que

estímule y retribuya la productividad y la calidad grupal. Este bono no excluye la posibilidad de que, si así se juzga conveniente, se instrumenten también bonos individuales y otros incentivos relacionados con el incremento de la productividad y la calidad. El Bono de Productividad y Calidad operará de acuerdo con las siguientes

Cláusulas (aquí se ponen las cláusulas convenidas entre empresarios y trabajadores).

Comisión Mixta

Primera.- Con el fin de apoyar la competitividad de la empresa mediante aumentos en su productividad y calidad, y con ello mejorar las condiciones económicas de las partes firmantes, se integrará una Comisión Mixta de Productividad y Calidad. La Comisión quedará integrada por el mismo número de representantes de trabajadores y del patrón. A continuación se propone un ejemplo de conformación de la Comisión.

En representación de la empresa:

- El Gerente de Recursos Humanos.
- El Gerente de Finanzas y Administración.
- El Contralor.
- El Jefe de Departamento de Personal.

Con la finalidad de elaborar los estudios necesarios para identificar las causas y factores en perjuicio de la productividad y calidad de los bienes producidos, así como realizar un estudio de tiempos y movimientos por parte de los profesionales en la materia que determinen los estándares de producción

normal, se deberá crear una Comisión Mixta con fundamento en el art. 392 de la LFT.

Además de estos Bonos, es conveniente dar premios de Puntualidad y Asistencia, aunque es obligación de los trabajadores asistir y llegar a tiempo a su trabajo, existe el famoso *San Lunes* y muchas empresas tienen problemas de asistencia con sus trabajadores; incluso es recomendable pagar el día lunes, este premio se obtiene también por libertad contractual.

A continuación describimos las cláusulas:

Como un estímulo a los trabajadores por no llegar tarde ni faltar a sus labores, la Empresa se compromete a pagar a los mismos en la última semana de cada mes un Premio de Puntualidad y Asistencia conforme a la siguiente tabla:

RETARDOS EN UN MES DE CALENDARIO	FALTAS EN UN MES DE CALENDARIO	PREMIO (Días de salario)
0	0	_____
1 a 3	0	_____
1 a 3	1	_____

Adicionalmente al premio mensual, la empresa otorgará a los trabajadores en los primeros 10 días del mes de enero un premio anual de Puntualidad y Asistencia conforme al número de premios mensuales a que se hayan hecho acreedores de acuerdo a lo siguiente:

PREMIOS MENSUALES
OBTENIDOS

12
11
10

PREMIO ANUAL
(Días de salario)

La globalización, la competencia en los mercados internacionales, los consumidores y todos aquellos factores que influyen en la productividad son exigencias actuales, pero no hay que dejar a un lado lo que nos dice Mario de la Cueva, la idea del derecho del trabajo es *la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad;* pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas.

La prolongación del modelo orientado al abaratamiento del capital, la baja atención correlativa a la fuerza de trabajo y los ajustes derivados de la crisis generaron otro tipo de problemas. Uno de ellos fue la insuficiente asignación de recursos en infraestructura social, que impidió dar a la educación, la nutrición y la salud el fuerte impulso que requieren como pilares fundamentales de la productividad nacional. Esto nos muestra que la productividad y la educación tienen una relación recíproca, y mayor productividad permite invertir en más educación y una población educada tiene una mayor productividad.

El entorno laboral del trabajador está conformado por diversos factores que favorecen o limitan su esfuerzo productivo. Además de una remuneración adecuada, las condiciones en las que el factor humano realiza sus funciones así

como el medio ambiente social y económico en el que se desenvuelven el trabajador y su familia influyen decisivamente en la productividad. Por consiguiente invertir en mano de obra, no es solo aumentar salarios o dotar educación, también al mejorar las condiciones del lugar de trabajo y de seguridad o establecer incentivos, podemos aumentar la productividad.

CONCLUSIONES

1. Una de las principales dificultades que tuve para elaborar la tesis, fue la falta de información disponible respecto al reparto de utilidades; ni en la Secretaría de Hacienda ni en la Secretaría del Trabajo existe, por lo que sugiero la creación de un Centro de Información Nacional que maneje este tipo de información, para que sea accesible a la población ya que es clave para las decisiones de los inversionistas.
2. El contexto económico bajo el cual se legisló lo referente al reparto de utilidades en la Ley de 1963, fue bajo uno de sustitución de importaciones, sumamente rígido y con un alto contenido proteccionista; después de más de 30 años este tipo de regulaciones ya no tiene cabida en una economía tan abierta como la de México.
3. La experiencia internacional demuestra que en países donde existe algún sistema de participación financiera por libertad de las partes hay aumentos en la productividad de los trabajadores arriba del 3%, esto no significa que en todos los casos haya aumento en la productividad, depende en gran medida de la manera en que se implemente.

4. También encontramos que para que dicho reparto produzca sus mejores efectos en la motivación de los trabajadores, debe darse con cierta frecuencia (quincenal, mensual o trimestral) para que los trabajadores vean resultados palpables al esfuerzo adicional que hicieron.

5. Hay que recordar que una de las finalidades del reparto de utilidades en 1970 era la de aumentar la productividad. A raíz de la información que obtuvimos en los modelos econométricos para 1993 y 1996, podemos inferir que la relación estadística entre la PTU y el salario no aporta ninguna base que sustente que el sistema actual contribuye a incrementos salariales; esto no significa que no existen modelos que demuestren que la participación financiera incrementa la productividad o el salario, la diferencia está en el marco legal y en la aplicación del sistema.

6. Al ser el reparto de utilidades en México "para todos", encontramos el problema del *free raider* / ("*gorrón*") en las empresas, por lo que demostramos que los mejores efectos para motivar al trabajador es con incentivos o bonos personales que diluyan dicho problema. Esta nueva cultura laboral debe entenderse tanto por empresarios-patrones como por trabajadores-obreros-empleados para que surta sus mejores efectos.

7. La Ley Federal del Trabajo es sumamente rígida, en este trabajo sólo mostramos el alto grado de ineficiencia que provoca el reparto de utilidades a los trabajadores por ley, pero urge una reforma integral que realmente motive a los trabajadores a aumentar la productividad de las empresas y a mejorar sus remuneraciones.

8. De la experiencia internacional observamos que existen vías alternas que no han sido exploradas: existen diferentes modalidades de participación financiera, bonos e incentivos de productividad y/o asistencia, que si se dieran de manera contractual se generarían beneficios para ambas partes.

9. Para poder apreciar los beneficios a los trabajadores con estas nuevas modalidades de participación financiera urge una reforma parcial a la Ley Federal del Trabajo y leyes complementarias.

ANEXO 1

RESOLUCIÓN DE LA CUARTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

El 10 de diciembre de 1996, en la Novena Sesión de Consejo, el propio Consejo de Representantes, con base en el Informe de la Dirección Técnica y después de varios meses de trabajo plenario, determinó por acuerdo unánime de los sectores, ratificar el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en 10%, resolución que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación los días 17 y 26 del mismo mes, para entrar en vigor el 1° de enero de 1997.

Es preciso resaltar que en los Considerandos de la Resolución del Consejo se señala de manera particular la grave crisis por la que ha pasado el país en los últimos años, lo que ha representado la pérdida de empleos, el cierre de empresas y la caída del nivel de vida de la población en general. Es por eso que las tres representaciones, del Gobierno, de los Trabajadores y de los Patrones, decidieron apoyar la meta de recuperación del empleo y de la planta productiva nacional, como punto nodal en la estrategia económica, y establecer un porcentaje de participación consecuente con dicho objetivo.

La Resolución adoptada por consenso es la siguiente:

RESULTANDO

1°.- Que en el artículo 123, apartado A, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades que se generen en las empresas en las que presten sus servicios.

2°.- Que con fundamento en el artículo 587 fracción 11 de la Ley Federal del Trabajo, el Congreso del Trabajo solicitó la revisión del porcentaje en que participan los trabajadores en las utilidades de las empresas y previa verificación de los requisitos exigidos por el citado ordenamiento legal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocó a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

3°.- Que siguiéndose escrupulosamente el procedimiento previsto por la Ley Federal del Trabajo en vigor, el día 25 de octubre de 1995 las organizaciones obreras y las empresariales designaron a sus representantes, propietarios y suplentes, al Consejo de Representantes de la Cuarta Comisión Nacional.

4°.- Que con fecha 24 de noviembre de 1995, el Presidente de la República, Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, designó al Lic. Dionisio E. Pérez Jácome como Presidente de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, con fundamento en lo previsto por el artículo 577 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

5°.- Que con fecha 5 de diciembre de 1995, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Javier Bonilla García, dio posesión de su cargo de Presidente de la Cuarta Comisión Nacional al Lic. Dionisio E. Pérez Jácome y tomó la protesta constitucional y de ley a los integrantes del Consejo de Representantes.

6°.- Que el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en las atribuciones que le concede la ley, designó al Director Técnico de la Cuarta Comisión Nacional y a los dos Asesores del Gobierno Federal ante el Consejo de Representantes, así como a los Asesores Técnicos de la Dirección Técnica. Asimismo, los Representantes del Sector Obrero y del Sector Empresarial ante el Consejo, efectuaron la designación de sus respectivos Asesores Técnicos Auxiliares, quedando adscritos con tal carácter a la Dirección Técnica de la Cuarta Comisión Nacional.

7°.- Que en su sesión del 11 de enero de 1996, el Consejo de Representantes aprobó el Plan de Trabajo que debería desarrollar la Dirección Técnica, así como el Calendario de Actividades de la Cuarta Comisión Nacional.

8°.- Que en cumplimiento de lo señalado por el artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la Cuarta Comisión Nacional publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de enero de 1996, un aviso en el cual se concedió a los trabajadores y a los patrones un plazo de tres meses para que presentaran sugerencias y estudios en torno a la materia, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes.

9°.- Que conforme a lo dispuesto por los artículos 118, 581, 584 y 586 de la Ley Federal del Trabajo, se practicaron las investigaciones y se realizaron los estudios conducentes para conocer las condiciones generales de la economía nacional, su desenvolvimiento futuro, los resultados de la aplicación de la Resolución de la Tercera Comisión Nacional, los marcos contable y jurídico en que se desarrolló y aplicó dicha Resolución y en los que podría sustentarse la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional; particularmente, fueron objeto de consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. Asimismo, el Consejo de Representantes tomó conocimiento de seis reportes preliminares de avance y el Informe presentados por la Dirección

Técnica, así como de todas las sugerencias y propuestas que fueron recibidas por la Cuarta Comisión Nacional. Y,

CONSIDERANDO

1°.- Que la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en forma imperativa, que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa en un porcentaje que se fijará por una Comisión Nacional.

2°.- Que de conformidad con la Constitución General de la República y con la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es el órgano competente para fijar el porcentaje de utilidades de las empresas que deberá repartirse a los trabajadores.

3°.- Que una vez constituida la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, con fecha 15 de diciembre de 1995, el Consejo de Representantes estudió la solicitud de revisión del porcentaje en el que participan los trabajadores en las utilidades de las empresas y decidió que los fundamentos vertidos por el Congreso del Trabajo fueron suficientes para iniciar el proceso de revisión del mencionado porcentaje, motivo por el cual conforme a la orden del Presidente de la Comisión, la Dirección Técnica presentó el Informe a que se refiere la fracción V del artículo 584 de la Ley Federal del Trabajo, el cual fue examinado por este Consejo.

4°.- Que el Consejo de Representantes analizó el informe preparado por la Dirección Técnica en el que se asienta que durante 1995 la crisis económica ha significado la pérdida de empleos, el cierre de empresas y la caída de los niveles de vida de los mexicanos, pero que en virtud del esfuerzo y la participación de todos, los efectos más graves de la crisis están siendo superados y que la economía cuenta con bases para recuperarse.

5°.- Que en la presente revisión del porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las tres representaciones integrantes del Consejo determinaron apoyar el objetivo de recuperación del empleo, como elemento central de la estrategia económica, por lo que decidieron que el porcentaje de que se trata fuera consecuente con los esfuerzos de recuperación de la planta productiva nacional.

6°.- Que una vez allegados todos esos elementos, el Consejo de Representantes procedió a dictar, dentro del plazo que la Ley concede para ello,

la presente Resolución, la cual fija el porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas;

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 117, 118, 119, 120, 126, 575, 576, 578, 579, 581, 584, 586, 587, 588 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y,

SE RESUELVE:

1°.- Los trabajadores participaran en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

2°.- De conformidad con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta Resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

3°.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se registrará conforme a lo dispuesto en las leyes Federal del Trabajo y del Impuesto sobre la Renta y en sus reglamentos.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

2°.- En esa fecha, quedará abrogada la Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del 28 de febrero de 1985, publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 4 de marzo de 1985.

ASÍ LO RESOLVIERON Y FIRMARON, EN CUMPLIMIENTO DE LOS ARTÍCULOS 123, APARTADO A, FRACCIÓN IX, INCISO A) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 117, 120, 581 FRACCIÓN IX Y 586 FRACCIÓN 111, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, EN LA SESIÓN DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES CELEBRADA EL DÍA 10 DE DICIEMBRE DE 1996, POR UNANIMIDAD DE VOTOS LOS REPRESENTANTES DEL GOBIERNO, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES QUE INTEGRAN EL CONSEJO DE

REPRESENTANTES DE LA CUARTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Rúbricas de los Representantes del Gobierno, Representantes de los Trabajadores, Representantes de los Patrones y Asesores.

ANEXO 2

RESOLUCIÓN POR LA QUE EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DA CUMPLIMIENTO A LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con fecha 19 de diciembre de 1996, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la resolución por la que el Secretario del Trabajo y Previsión Social, da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo y a la fracción XIX del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, acordando el siguiente

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que el 26 de febrero de 1985 el Secretario del Trabajo y Previsión Social emitió resolución con fundamento en la fracción VI de la artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, resolución por la que se exceptuaron de repartir utilidades a diversas empresas;

SEGUNDO.- Que en curso de los once años transcurridos a partir de la fecha en que entrara en vigor la citada resolución han ocurrido importantes transformaciones económicas que han modificado substancialmente el desarrollo de las diversas actividades económicas en el país;

TERCERO.- Que durante el mismo lapso el movimiento de los precios, ha vuelto carentes de significación práctica los límites establecidos en la Resolución del 26 de febrero de 1985;

CUARTO.- Que la Secretaria de Comercio y Fomento Industrial, en respuesta a la consulta expresa que le fuera formulada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social el 14 de enero del presente año, emitió opinión en el sentido de que dadas las modificaciones económicas del país se justifica la revisión de los límites establecidos, he tenido a bien a emitir la siguiente

RESOLUCIÓN:

ÚNICO.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente Resolución surtirá efectos a partir del día 1 de enero de 1997.

SEGUNDO.- Se aboga la resolución correspondiente dictada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social el 26 de febrero de 1985.

México, D.F., a 11 de diciembre de 1996.

Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Javier Bonilla García.-** Rúbrica.

ANEXO 3

ESPECIFICACIONES ECONOMETRICAS.

La palabra *econometría* significa literalmente "medición económica" y se puede definir como el análisis cuantitativo de fenómenos económicos reales basados en el desarrollo simultáneo de la observación y la teoría, relacionados a través de apropiados métodos de inferencia.

En términos generales, el análisis econométrico sigue las siguientes líneas generales de acción:

1. Enunciado de la teoría o hipótesis.
2. Especificación del modelo econométrico dirigido a probar la teoría.
3. Estimación de los parámetros del modelo escogido.
4. Verificación o inferencia estadística.
5. Predicciones o pronóstico.
6. Utilización del modelo para fines de control o formulación de políticas.

El éxito de cualquier análisis econométrico depende de la disponibilidad de información adecuada, existen tres tipos de datos para realizar análisis empírico:

- a) Series de tiempo.
- b) Series de corte transversal.
- c) Combinación de series de tiempo y de corte transversal.

Debido a la poca información disponible respecto a la PTU en México, utilizamos datos de corte transversal para los años de 1993 y 1996 proporcionados por la Encuesta Nacional del Empleo Urbano del INEGI.

Un término muy usual en la econometría es el de *regresión*, el cual fue introducido por Francis Galton³⁴. El análisis de regresión está relacionado con el estudio de la dependencia de una variable, de una o más variables adicionales, las variables explicativas con la perspectiva de estimar y/o predecir el valor poblacional promedio de la primera en términos de valores conocidos o fijos de las segundas.

Algunos ejemplos nos pueden ayudar a entender lo anterior:

1. Un economista puede estar interesado en estudiar la dependencia que existe entre los gastos personales de consumo y el ingreso personal disponible después de impuestos.
2. Un economista laboral puede estar interesado en estudiar la relación existente entre el porcentaje de cambio en los salarios monetarios y la tasa de desempleo.
3. El director de mercado de una empresa puede estar interesado en conocer la manera en que se relaciona la demanda de su producto con los gastos de publicidad en que incurre dicha empresa.

En nuestro caso, nosotros estamos interesados en saber si el reparto de utilidades en México tiene alguna relación con la productividad; el modelo que usamos es el siguiente:

³⁴ Galton halló que aunque existía una tendencia a que los padres de alta estatura tuvieran hijos altos, y de igual forma a que los padres de baja estatura tuvieran hijos de baja estatura, la estatura promedio de los niños que nacían de padres con una determinada estatura tendía a "regresar" hacia la altura promedio de la población total.

$$SAL_{93 \text{ y } 96} = \beta_0 + \beta_1(P3e) + \beta_2(p6) + \beta_3(P7d1) + \beta_4(P7d3) + \beta_5(EDAD^2) + \beta_6(SEXOL), \quad (1)$$

donde:

$P3d_{1993}$ = Total de personas en su trabajo,

$P3e_{1996}$ = Total de personas en su trabajo,

$P6_{1993 \text{ y } 1996}$ = Horas que trabajo,

$P7d1_{1993 \text{ y } 1996}$ = Aguinaldo,

$P7d2_{1993}$ = Participación de utilidades,

$P7d3_{1996}$ = Participación de utilidades,

Edad $_{1993 \text{ y } 1996}$.

Sexo $_{1993 \text{ y } 1996}$.

La forma en que mediremos la productividad será con el salario ya que la relación que existe entre salario y productividad es recíproca, por lo que para poder obtener una mayor remuneración, debe aumentar la productividad, desgraciadamente, la creación de nuevos empleos ha sido desde los 70's mucho menor que el crecimiento demográfico, lo cual ha impulsado al salario real hacia abajo pues los obreros se contratan por cualquier precio, debido a la crisis y a la falta de conocimientos que les impide tener mas oportunidades de trabajo.

El salario está calculado con base a la siguiente forma: $(P7a2) / (P6 * 4.3)$, donde $P7a_{1993}$ ó $P7a2_{1996}$ es el ingreso mensual, dividido en las horas que trabajo durante la semana por 4.3 para saber las horas que trabajo en el mes.

No pretendemos que el lector entienda por completo el modelo que desarrollamos, es necesario algún conocimiento de matemáticas y estadística elemental, simplemente trataremos de explicar e interpretar los resultados que obtuvimos.

Lo que queremos obtener es el valor de β_4 de la ecuación (1), que es el coeficiente de $P7d2_{1993}$ o $P7d3_{1996}$, es decir, el coeficiente de β_4 nos dice la relación que hay entre el salario y el reparto de utilidades³⁵.

Para 1993 los resultados que observamos es que hay una relación negativa entre el salario y la participación de utilidades de -0.102 . La regresión arroja una R^2 de 0.2727 , esto significa que el modelo explica el 27.27% de la variabilidad de la relación entre PTU y productividad.

Los resultados que obtuvimos para 1996 no fueron muy diferentes y fueron satisfactorios en el sentido de que encontramos una relación negativa de -0.138 entre el salario y la participación de utilidades. La regresión arrojó una R^2 de 0.3482 , esto significa que el modelo explica el 34% de la variabilidad de la relación entre PTU y productividad.

Estos resultados los podemos interpretar en el sentido de que si aumentan las utilidades, el salario tiende a disminuir para compensar dichos ingresos extras. Sin embargo, en la práctica esto es muy difícil porque la oposición y la fuerza de los sindicatos es muy fuerte.

Otra de las conclusiones a las que llegamos es que dada la forma en que está regulado lo referente al reparto de utilidades en México es poco operativa e ineficiente ya que no influye motivacionalmente a que los trabajadores incrementen la productividad de la empresa.

³⁵ Para mayor información véase: Toscano Velasco, Miguel Ángel, Tesis: *Análisis económico del*

BIBLIOGRAFÍA

ADAMS, Michael, (1995). "Getting a life", *Incentive*, New York, Jun., páginas 24-32.

ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso, "La participación de utilidades", *Porrúa*, México 1976.

ANDERSON, S., (1989). "Profit-sharing and optimal labor contracts", *Canadian Journal of Economics*, XXII, No. 2, May, páginas 425-433.

ANONYMOUS, (1995). "Benefits: Make the incentive fit the plan", *Personnel Journal*, Jan., páginas 1-3.

ARAHOOD, Dale A., (1992). "Are you ready for a Bonus Plan?", *Bank Marketing*, Volume 24, Washington, December.

BARR, Stephen, (1994). "Is Mexican labor really cheaper?", *CFO*, Volume 10, Boston, Mar., páginas 63-66.

BERHOLD, Marvin, *A theory of linear profit-sharing incentives*, 1971.

BHARGAVA, S., (1994). "Profit sharing and the financial performance of companies: evidence from U.K. panel data", *The Economic Journal*, 104, September, páginas 1044-1056.

BLANCHFLOWER David, *Profit-sharing - Can it work?*, 1986.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", *Harla*, México 1985, páginas 421-422.

BROWN, Donna, (1992), "So you Want to Start an Incentive Program", *Management Review*, Volume 81, New York, February, páginas 43-50.

BYUNGAM, L. and Rhee Y., (1996). "Bonuses, Unions, and Labor Productivity in South Korea", *Journal of labor research*, Volume XVII, Number 2., páginas 219-238.

CABLE, J. and Wilson, N., (1989), "Profit-sharing and productivity: an analysis of UK engineering firms", *The economic Journal*, 99, June, páginas 366-375.

reparto de utilidades a los trabajadores en México, ITAM, México 1999.

_____, (1990), "Profit-sharing and productivity: some further evidence", *The economic Journal*, 100, June , páginas 550-555.

CARBANELLAS, Guillermo, "Derecho Laboral", 3a. edición, *Heliasta*, Argentina 1988, páginas 237-256.

CHEADLE, Allen, "Why do firms adopt profit-sharing? Evidence from deferred profit-sharing plans", páginas 46-64.

COHEN, Joshua A., (1993), "Productivity goes into labor", *Business Mexico*, Volume 3, Mexico city, November.

CRYSTAL, Charlotte, (1993). "How not to move to Mexico", *International Business*, Volume 6, Number 9, Sep., páginas 72-73.

CUMMING, Charles M., (1994). "Incentives that really do motivate", *Compensation and Benefits Review*, Saranac Lake, May/Jun.

DÁVALOS MORALES, José, "Tópicos Laborales", *Porrúa*, México 1992, páginas 83-85.

_____, "Derecho del Trabajo I", 5a. edición, *Porrúa*, México, 1994, páginas 247-255.

DE LA CUEVA, Mario, "El nuevo derecho del trabajo", 4a. edición, *Porrúa*, México 1985, páginas 38-63.

ESTRIN, Saul, "The Micro-economic effects of Profit-sharing: The British experience", 1986.

ESTRIN, Saul and WADHWANI Sushil, "Profit-Sharing".

FIELD, Anne, (1994). "Get the most from your employees", *Money*, Volume 23, Chicago, November, páginas 104-110.

FLYNN, Thomas, (1998). "Incentive payments can work", *USBanker*, Volume 108, New York, November, páginas 79-80.

GROSS, Steven and Dan, Duncan, (1998). "Gainsharing plan spurs record productivity and payouts at AmeriSteel", *Compensation and Benefits Review*, Volume 30, Saranac Lake, Nov/Dec, páginas 46-50.

GRUBEL H., (1987). "Capitalism needs risk, not profit-sharing", *Kyklos*, Vol.40 - 1987 - Fasc. 2, páginas 163-175.

HANSON, Charles and Watson, Robert, "Profit-sharing and company performance: some empirical evidence for the UK", páginas 165-182.

HARRIS-CARTER, Gloria, "Using alternative compensation systems", *Dow Jones Interactive Publications Library*, 1996.

HERNÁNDEZ LAOS, Enrique, "Tendencias de la productividad en México (1979-1991)", primera edición, *STPS*, México 1994.

INEGI, "Encuesta Nacional de Empleo Urbano", 1993 y 1996.

JONES C. and Kato T., (1995). "The Productivity Effects of Employee Stock-Ownership Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel Data", *The American Economic Review*, June, páginas 391-413.

KANG-KYOUNGSIK, "On Profit-sharing Contracts as Welfare-improving and economy-stabilizing Labor Contracts", 1991.

KAUFMAN PURCELL, Susan, "The Mexican Profit-Sharing decision", *University of California*, 1975.

KRUSE D., (1992). "Profit sharing and productivity: microeconomic evidence from the United States", *The Economic Journal*, 102, January, U.K., páginas 24-36.

_____, (1993). "Does Profit-sharing affect productivity?" *National Bureau of Economic Research*, Working Paper no. 4542, , November, páginas 1-63.

_____, (1993). "Profit sharing, Does it make a difference?" *Kalamazoo*, Michigan, páginas 1-257.

LANDERRECHE OBREGÓN, Juan, "Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", *Jus*, México, 1956.

MARGAIN, Hugo B., "Reparto de Utilidades", 1a. edición, *Sela*, México, 1964, páginas 11-51.

MARTÍNEZ, Rodolfo, *El reparto de utilidades*, COPARMEX, México, 1977.

MATTHEWS D. (1989). "The British experience of profit-sharing", *Economic History Review*, 2nd ser., XLII, 4, páginas 439-464.

MAYER-COLIN, "Profit-sharing regulation: an economic appraisal", 1996.

Memoria de Labores para la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, México 1985.

Memoria de Labores para la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, México 1997.

PARSONS-DONALD, "Review of Profit-sharing: does it make a difference?", 1995.

PAULSEN, Kevin M., (1991). "Lessons Learned from Gainsharing", *HRMagazine*, Volume 36, Alexandria, April, páginas 70-75.

STEINBERG, Richard, *Optimal Contracts need not to be contingent: The Case of Nonprofit Firms*, 1986.

WADHWANI, Sushil, "The macroeconomic implications of profit-sharing: Some empirical evidence", 1985.

WALLACE B. and HANSON C. (1987). "Profit sharing and profitability", *Kogan Page Limited*, Great Britain, páginas 1-124.

WOODRUFF I. (1996). "Gainsharing: a lemon or lemonade?" *Business Horizons*, January-February, páginas 36-40.

LEYES

BECERRIL, Alfonso, "Análisis de las prestaciones de previsión social", Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México 1995.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, "Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada", Trillas, México 1995.

DE BUEN UNNA, Carlos, "Ley Federal del Trabajo Comentada",

CLIMENT BELTRÁN, Juan, "Ley Federal del Trabajo", Esfinge, México 1998.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México 1998.

Ley de Amparo, Porrúa, México 1997.

Ley del Impuesto Sobre la Renta 1997 Texto y Comentarios, Comisión Fiscal del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, 1997.

Ley del Seguro Social, 5a. edición, México, marzo 1998.

V. G. B.
7/13/14