

00721
787



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

EMPRESAS EXCEPTUADAS DE REPARTIR
UTILIDADES DE ACUERDO A SU
NATURALEZA Y CONDICIONES
PARTICULARES

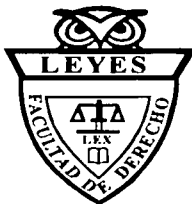
T E S I S

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

ESTELA ROMERO RIVERA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS



MEXICO

la Dirección General de Bibliotecas
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso
contenido de mi trabajo recepcional

NOMBRE: Romero Rivera
Estela
FECHA: 30/05/03
FIRMA: (R)

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

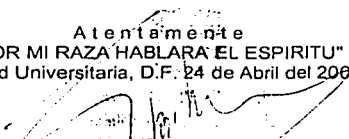
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **ESTELA ROMERO RIVERA** con número de cuenta 96513529, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada " **EMPRESAS EXCEPTUADAS DE REPARTIR UTILIDADES DE ACUERDO A SU NATURALEZA Y CONDICIONES PARTICULARES**", bajo la dirección de la **LIC. DOMÍNGUEZ SUBIAS LETICIA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ** en el oficio con fecha 10 de marzo de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 24 de Abril del 2003.


LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

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

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

DIOS

Gracias te doy por darme la vida y guiarme con tu luz en todo momento.

A MIS PADRES

Sabiendo que no existirá una forma de agradecerles una vida de sacrificio y esfuerzo quiero que sientan que el objetivo logrado también es suyo y que la fuerza que me ayudó a conseguirlo fue su apoyo.

Gracias por compartir conmigo su cariño, fortaleza y carácter, que me llevaron por el camino correcto para culminar esta carrera, lo que es para mí una de las más valiosas herencias que lograron legarme.

A MIS SERES QUERIDOS

No existen palabras para expresar lo agradecida que estoy con todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron a cumplir el objetivo final de mi carrera estando siempre a mi lado. Entre otras no menos importantes están: Mis hermanos Ade, Angel, Viky, Ivonne y Pablo, Mis cuñados Ulises, Héctor, Elvira y Mariana, en especial a Mis Sobrinos Mary, Uli, Emi y Rodri, Mis Abuelos, Mis Tíos y mis Primos.

A MIS AMIGOS

Quiero agradecerles todo su apoyo, impulsándome siempre a la superación y nunca dejarme vencer a María Elena, Marisol e Ivonne.

A LA UNIVERSIDAD

Gracias por haberme distinguido haciéndome partícipe de esta honorable Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A MIS PROFESORES

Es importante reconocer el tiempo que invirtieron en mi educación y sobre todo el haberme exigido realizar las cosas, siempre con calidad, logrando que obtuviera los conocimientos necesarios para la realización de este trabajo. En especial a mi Asesora la Lic. Leticia Domínguez Subías.

A TI

Por que contigo sentí algo muy hermoso que jamás había experimentado en mi ser y no se como explicarlo, pero se que me dio fuerzas para vencer cualquier obstáculo y seguir siempre adelante.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EMPRESAS EXCEPTUADAS DE REPARTIR UTILIDADES DE ACUERDO A SU NATURALEZA Y CONDICIONES PARTICULARES

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL REPARTO DE UTILIDADES EN MÉXICO	
1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación de Trabajo.....	2
1.2.1. Trabajador.....	4
1.2.2. Patrón.....	5
1.3. Obligaciones de los Sujetos del Trabajo.....	8
1.3.1. Obligaciones de los Trabajadores.....	8
1.3.2. Obligaciones de los Patronos.....	14
1.4. Reparto de Utilidades.....	21
1.5. Autoridades del Trabajo.....	23
1.6. Empresa y Establecimiento.....	26
CAPITULO 2. MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL REPARTO DE UTILIDADES EN MÉXICO	
2.1. Historia del Derecho del Trabajo.....	32
2.1.1. La Colonia.....	32
2.1.2. El Derecho del Trabajo en el México de Independencia....	34
2.1.3. La Constitución de 1857.....	35
2.1.4. La Constitución de 1917 (Nacimiento del artículo 123).....	37
2.1.5. La Federalización de la Legislación del Trabajo.....	40

2.2. Historia del Reparto de Utilidades.....	41
2.2.1. Ordenanza de Minería de 1776.....	42
2.2.2. El Congreso Constituyente de 1856 y 1917.....	43
2.2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	45
2.2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	49

**CAPITULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE REGULADOR DEL
REPARTO DE UTILIDADES**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	53
3.2. Ley Federal del Trabajo.	56
3.3. Ley del Impuesto sobre la Renta.....	73

**CAPITULO 4. ANÁLISIS CRÍTICO AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL,
EN RELACION A LAS EMPRESAS EXCEPTUADAS DE LA OBLIGACIÓN DE
REPARTIR UTILIDADES DE ACUERDO A SU NATURALEZA Y
CONDICIONES PARTICULARES**

4.1. Actividades que Justifiquen a las Empresas Exceptuarse de la Obligación de Repartir Utilidades.....	80
4.2. Resolución dictada por la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	89
4.3. Inconformidad de los Trabajadores al no Recibir Utilidades de Empresas que evaden esa Obligación Constitucional.....	95
4.3.1. Procedimiento y Requisitos para la Presentación del Escrito de Objeciones.....	97

CONCLUSIONES.....	103
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	107
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Las distintas posiciones doctrinales y la diversidad de criterios adoptados por los estudiosos de nuestra Ciencia Jurídica, no deben ser obstáculo para el investigador; sino por el contrario ser la fuente de inspiración y reflexión fundada en la búsqueda de mejores y más acertados conceptos en materia de Reparto de Utilidades, cuya finalidad habrá de estar encaminada a cubrir las necesidades de la clase trabajadora, siempre dentro de un marco de legalidad y bajo los más estrictos principios de derecho.

El propósito fundamental de esta investigación, es hacer un Análisis Crítico al Artículo 123, fracción IX, inciso d), apartado "A" de nuestra Constitución Política, que a la letra dice: "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".

Lo anterior resulta contradictorio con la Resolución dictada por la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas, publicada en el D.O.F. el 19 de diciembre de 1996, por la que se da Cumplimiento a la Fracción VI del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo; en su resolutivo único textualmente dice: "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".

Esta resolución puede ser modificada total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen, en razón de que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (hoy Secretaría de Economía) en respuesta a la consulta que le fue formulada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitió únicamente su opinión en el sentido de que dadas las modificaciones económicas del país, se justifica la revisión de los límites teniendo a bien emitir la resolución de exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual no superior a trescientos mil pesos; sin embargo nuestra Constitución sólo exceptúa de la obligación de pago de utilidades a las empresas de nueva creación, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares, por lo que fácilmente puede apreciarse que lo determinado por la entonces Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, viola e infringe la disposición constitucional, ya que en forma administrativa extiende mediante una resolución la excepción de pago de esta obligación laboral.

Sin embargo, ambos preceptos establecen excepciones al Principio de Justicia Social, en razón de que el Reparto de Utilidades equivale a la forma de lograr la más adecuada distribución de la riqueza, permitiendo la supresión de la lucha de clases, convirtiéndose desde luego en una ayuda para dar solución al problema de justicia social, estrechando las relaciones entre patrones y trabajadores y con ello crear la paz social.

Claro que para que estos objetivos den resultado, el reparto deberá ser justo y equitativo, con lo cual se lograría la incorporación de los económicamente débiles, y el trabajo será unidad y armonía, ya que la falta de ésta en las relaciones entre la organización y trabajo, produce un malestar social, que se traduce en huelgas y manifestaciones violentas, por lo que se requiere para su comprensión, el estudio de sus fundamentos, su historia, sus mecanismos de realización y las implicaciones que revisten en los campos social, económico, jurídico, contable y político en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, con la cual el trabajador desempeñaría sus labores con más eficiencia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa.

El presente trabajo está integrado por cuatro capítulos, el primero de los cuales hace referencia a los conceptos básicos que surgen de la necesidad de estudiar el Derecho del Trabajo, la Relación de Trabajo, las Obligaciones de los Sujetos de Trabajo, hasta llegar a nuestro tema principal como lo es el Reparto de Utilidades.

En el segundo capítulo encontraremos los antecedentes que permitieron en el transcurso de los años, saber de donde surge la idea del Reparto de Utilidades como una retribución para los trabajadores por los servicios prestados.

Es importante no olvidar que toda investigación en materia de derecho debe estar fundamentada por nuestras legislaciones, principalmente por nuestra

Constitución Política, así como por la Ley Laboral, sin dejar a un lado la Ley del Impuesto sobre la Renta, reguladoras todas del Reparto de Utilidades de las cuales nos ocuparemos en nuestro tercer capítulo.

Finalmente, en nuestro último capítulo realizaremos un análisis crítico al artículo 123, fracción IX, apartado "A", inciso d) de nuestra Constitución en relación a las empresas exceptuadas de la obligación de repartir utilidades de acuerdo a su naturaleza y condiciones particulares.

Por otra parte, aún cuando reconocemos la necesaria utilización del método para la elaboración de nuestra tesis, es de suma importancia conocer una diversidad de ellos, a fin de seleccionar los apropiados a nuestra investigación; dentro de los métodos que utilizamos tenemos: el Método Deductivo consistente en que a través del análisis de conocimientos generales se formulan afirmaciones que conducen a conocimientos particulares, mediante el uso de la razón.

El Método Analítico a través del cual se realiza el estudio de las semejanzas, diferencias, relaciones o afinidades entre objetos distintos, para determinar sus características que permitan distinguirlos de otros.

El Método Histórico consistente en el conocimiento o aproximación de los hechos pasados a fin de conocer sus causas y consecuencias que permiten entender situaciones o hechos presentes o augurar los futuros.

Por último, el Método Jurídico que lleva implícito el análisis combinado de la teoría del derecho formulado por estudiosos, es decir, la doctrina, la Ley, las

ejecutorias o resoluciones formuladas por las autoridades jurisdiccionales; así como el estudio de los fenómenos sociales o el desempeño de la conducta humana frente al objeto de estudio.

PAGINACION

DISCONTINUA

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL REPARTO DE UTILIDADES EN MÉXICO

1.1. Derecho del Trabajo.

Los inicios de toda disciplina jurídica comienzan necesariamente con la determinación de su concepto, por lo que el derecho del trabajo no podía ser la excepción; sin embargo para que nosotros podamos dar una opinión al respecto, es necesario que analicemos algunas definiciones dadas por autores que han dedicado su vida a la investigación en materia laboral.

El profesor Néstor de Buen Lozano, propone la siguiente definición: "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social" ¹.

Por su parte, Trueba Urbina, nos dice que el derecho del trabajo "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización, de su destino histórico" ². Es decir, socializar la vida humana.

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1989, p 131

² *Ibidem*, p 127

El Profesor Mario de la Cueva, opina que "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"³.

Lo anterior, nos lleva a la conclusión de que el derecho del trabajo es el conjunto de normas e instituciones que fijan los beneficios que deben corresponderle al trabajador por la prestación de sus servicios, es decir, asegurar la salud y la vida del hombre y como consecuencia proporcionarle al trabajador una existencia decorosa, ya que el objetivo principal del derecho del trabajo es proteger la actividad de éste.

1.2. Relación de Trabajo.

Uno de los temas más bellos del derecho del trabajo, es sin duda alguna el de la relación de trabajo que es considerada como una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica.

Al respecto el profesor mexicano Mario de la Cueva nos da su opinión al referirse a la relación de trabajo como "la situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los

³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima octava edición, Ed. Porrúa, Mexico, 2001, p 85

convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias" ⁴.

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, primer párrafo nos dice "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", es decir, donde hay una prestación de trabajo subordinado entonces hay una relación de trabajo a la cual se aplicará lo dispuesto por nuestra ley.

Podemos concluir que la relación de trabajo es un término que no se opone al contrato sino que más bien lo complementa, ya que la relación de trabajo es originada nada más y nada menos por la prestación de servicios, de manera subordinada.

Finalmente, respecto a la presunción de la relación de trabajo, esta se encuentra establecida en el artículo 21 de nuestra Ley laboral, que a la letra dice "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Lo anterior beneficia a los trabajadores ya que a pesar de que no existe contrato escrito, en el que se encuentren las condiciones de trabajo, los trabajadores están protegidos por las disposiciones de nuestra Ley en comento.

Los sujetos de la relación de trabajo son el Trabajador y el Patrón de los cuales nos ocuparemos a continuación.

⁴ Ibidem, p. 187

1.2.1. Trabajador.

Como anteriormente se dijo, el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo tanto, las normas e instituciones que lo rigen presuponen la existencia de la persona humana en este caso, del trabajador.

En términos generales, podemos decir que "trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración"⁵.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Uno de los elementos esenciales de la subordinación es la existencia por parte del patrón de un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quién presta el servicio, de acuerdo a lo establecido en la fracción III, del artículo 134 de la Ley Federal del trabajo, que obliga a "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

Asimismo, nuestra Ley en comento hace mención de lo que es un trabajador de confianza en su artículo 9°, que a la letra dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

⁵ ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso, Participación de Utilidades, Tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1998, p 175

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento*.

Es de suma importancia hacer la distinción entre el trabajador y el trabajador de confianza en razón de que el segundo, ejerce funciones de altos empleados como las de gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, etc., así como también, funciones de empleados de confianza en general, toda vez que las actividades que desempeñan en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, son de carácter general.

De lo anterior podemos concluir que trabajador, son todas aquellas personas que prestan un trabajo personal ya sea intelectual o material a otras, físicas o morales, mediante el pago de una retribución.

1.2.2. Patrón.

De acuerdo a lo establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10°, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Por su parte, el profesor Sánchez Alvarado afirma que "Patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada"⁶.

* DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit. p. 478.

Al respecto, la doctrina extranjera a través de su autor Juan D. Pozzo hace una aportación interesante al referirse al patrón como "...quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución"⁷.

Finalmente podemos decir, que patrón es aquella persona física o moral quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero que realiza trabajos materiales o intelectuales en su beneficio mediante una retribución por parte de éste.

Para hacer una clasificación de los patrones, debemos tomar en cuenta los siguientes criterios:

a) Por su naturaleza jurídica:

1. Personas individuales
2. Personas jurídicas

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

1. Industriales
2. Comerciales
3. Agrícolas
4. Mineras
5. de Servicios

c) Por su extensión:

1. Empresa

⁷ POZZO, Juan D., Manual Práctico Teórico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1961, p. 150

2. Establecimiento

d) Por el número de trabajadores que emplean:

1. Empresas pequeñas (hasta 100 trabajadores)
3. Empresas medianas (más de 100 y menos de 1,000)
4. Empresas grandes (de 1,000 trabajadores en adelante) ⁸.

Continuando con nuestro tema en comento es necesario que hagamos mención de lo que se entiende por intermediario y patrón sustituto, ya que es de suma importancia hacer la distinción con respecto de la figura del patrón.

Nuestra ley laboral señala en su artículo 12 que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Por su parte el concepto de Patrón Sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal, siendo ésta la sustitución de una persona por otra, siempre y cuando la sustituta contraiga la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida ⁹.

Al no encontrarse presente el patrón en la empresa, es indispensable que existan personas como el patrón sustituto para que lo supla en la realización de sus funciones, así como el intermediario para contratar o intervenir en la contratación de personas para que presten sus servicios al patrón.

⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit. pp. 479 y 480.
⁹ Cfr. Ibidem, p. 483

1.3. Obligaciones de los Sujetos del Trabajo.

Antes de entrar de lleno al tema que nos ocupa haremos una reflexión en el sentido de que si la función del jefe de relaciones industriales o de todo aquél que dirija a otros hombres en el trabajo es para obtener armonía y mayor productividad, sin lugar a duda uno de los medios más efectivos para lograrlo será el de velar porque todos los integrantes de la empresa desde el más alto funcionario, hasta el más modesto jefe de sección, cumplan con sus deberes, respeten los derechos de los trabajadores y éstos a su vez respeten los derechos de los patrones, por lo anterior, es indispensable que los trabajadores y los patrones como sujetos del trabajo conozcan cuales son sus obligaciones.

1.3.1. Obligaciones de los Trabajadores.

Al ser la obligación el vínculo jurídico que existe entre dos personas, en este caso, entre el trabajador y el patrón, donde el patrón tiene el derecho de exigir el cumplimiento de una prestación de dar, de hacer y de no hacer, respecto del trabajador quién tiene el deber jurídico de cumplir con dichas prestaciones, es indispensable saber como se encuentran clasificadas las obligaciones de los trabajadores, siendo éstas Simples y Complejas, en las primeras encontramos consagradas a las obligaciones de dar, de hacer y de no

hacer, las segundas por su parte son aquellas cuyo objetivo principal es la realización de un fin común ¹⁰.

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo enumera las obligaciones que debe cumplir el trabajador, siendo éstas las siguientes:

I. OBEDIENCIA.- El artículo 134, fracción III de nuestra Ley en comento, señala que el trabajador "desempeñará el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

II. LEALTAD.- "En beneficio de la colectividad de la que todos formamos parte, es preciso que el trabajador y el patrón se identifiquen en el fin superior que los guía y que ambos aporten, con la mayor buena fe, el acopio de experiencias y conocimientos, por parte del primero y de lealtad y cooperación por parte del segundo" ¹¹.

Por lo anterior, la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, ordena al trabajador, "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos". Sin embargo debemos tomar en cuenta que cuando el trabajador realice su labor torpemente

¹⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena edición, Ed. Porrúa, México, 1992, p. 386.

¹¹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1989, p. 233.

y esto ocasione un daño a la empresa de la que forma parte, esta violando esta disposición establecida en la ley.

III. MATERIALES E INSTRUMENTOS DE TRABAJO.- En cuanto a esta obligación, la fracción VI del artículo 134 de la Ley laboral ordena "que los trabajadores deben restituir al patrón los materiales no usados, lo cual resulta muy justo por cuanto a que, no siendo de la propiedad de aquellos, si no los restituyeran y dispusieran de ellos, cometerían una falta de probidad y hasta un delito y si los dejaran abandonados, su descuido sería punible. Ordena además esta fracción, que deben conservarse en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables del deterioro que origina el uso natural, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor o por la mala calidad o defectuosa construcción" ¹².

Es conveniente que se tome conciencia respecto al uso del material e instrumentos de trabajo, ya que en muchas ocasiones el despilfarro de los mismos resulta notorio por una subversión de conceptos, respecto a la restitución de lo ajeno.

IV. BUENAS COSTUMBRES.- La fracción VII del artículo 134 del ordenamiento antes citado, dispone que los trabajadores deberán "observar buenas costumbres durante el servicio", esto en razón del beneficio de la comunidad y

¹² Ibidem, p. 234.

sobre todo del centro de trabajo, pues cualquier acto contrario a las buenas costumbres provoca un relajamiento en la disciplina en el medio laboral, constituyendo en consecuencia una falta de respeto para el jefe de la empresa, así como para sus compañeros, ocasionando una pérdida de tiempo injustificada y perjudicial.

V. PRESTAR AUXILIOS.- Por razones de conveniencia social, "la Ley exige, en la fracción VIII del artículo en comento, que los trabajadores presten auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo"¹³.

Respecto a lo anterior deben tomarse en cuenta situaciones tan graves como el incendio, la inundación, el terremoto, etc., en estos casos además del deber humanitario, existe una relación directa del obrero con el empresario y con sus compañeros de trabajo, lo cual justifica esta obligación.

VI. EXÁMENES MÉDICOS.- La Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 134, fracción X la obligación del trabajador de "someterse a los reconocimientos médicos, previstos en el reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable", además

¹³ Ibidem, p. 235

de lo ya mencionado el trabajador esta obligado de poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de las mismas, sin embargo esto resulta irrisorio pues por ende el trabajador tratará de evitar la suspensión de su contrato, por lo que la solución será realizar exámenes médicos con más periodicidad.

VII. EVITAR PERJUICIOS.- La fracción XII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, reafirma la idea de que la relación de trabajo que existe, entre el trabajador y su patrón, produce una serie de efectos que van más allá de dar trabajo y recibir dinero, pues es obligación del trabajador "comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones".

VIII. GUARDAR SECRETOS.- Al respecto el artículo 134 fracción XIII del ya mencionado ordenamiento legal, impone el deber a los trabajadores de "guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

"La circunstancia de que el Legislador considere penalmente sancionable el hecho, justifica sobradamente la obligación para los trabajadores, de ser

discretos. Además de lo anterior, el precepto legal de que hablamos, también impone el deber a los trabajadores, de guardar escrupulosamente los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa y en esto deben mediar cuidadosamente los obreros, pues no existe excepción alguna, menos aún con relación a su sindicato por lo que la comunicación de asuntos, el envío de copias de documentos que en algunos casos han hecho los trabajadores a requerimiento de su sindicato, son actos ilegítimos prohibidos expresamente por la fracción citada”¹⁴.

IX. AVISOS DE FALTAS AL TRABAJO.- La ley laboral dispone en su artículo 134, fracción V que el trabajador debe “dar aviso de inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo”, esto resulta completamente lógico en razón del cumplimiento establecido en el contrato pues la falta de uno de los empleados ocasiona irregularidades en el desempeño de los demás y más si esta no es justificada implica una absoluta falta de consideración por parte del trabajador.

X. INVENCIÓNES DE LOS TRABAJADORES.- Esta más que ser una obligación resulta ser un derecho del trabajador con motivo de inventos que realicen en las empresas en las que prestan sus servicios, por lo que el trabajador tiene el derecho a que:

¹⁴ Ibidem, p 237.

"A) Su nombre figure como autor de la invención.

B) En caso de que las labores del trabajador sean precisamente de investigación perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la negociación o sea que el salario que reciba sea para realizar este tipo de labores, la propiedad de la invención y el derecho de explotación de la patente corresponderán al patrón.

C) La invención que realice será de su exclusiva propiedad, pero el patrón tendrá derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de invención y de las correspondientes patentes" ¹⁵.

Concluimos ésta parte esencial de las obligaciones de los sujetos del trabajo, afirmando que la obligación principal de los trabajadores es de hacer, esto es, la realización del trabajo contratado, por lo que respecta a las obligaciones de dar son mínimas, en razón de que se trata de obligaciones de devolver los instrumentos que han recibido del patrón, finalmente las obligaciones de no hacer se traducen en prohibiciones para los trabajadores las cuales se encuentran consagradas en el artículo 135 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

1.3.2. Obligaciones de los Patrones.

Dentro de las obligaciones a las que deben sujetarse los patrones esta

¹⁵ Ibidem, p. 238.

la de asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y sobre todo cooperar en la elevación de sus niveles de vida para ellos y su familia, al igual que en las obligaciones de los trabajadores existe una clasificación de las obligaciones para los patrones dividiéndose éstas en Institucionales y Especiales, dentro de las primeras encontramos a las Simples (obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar) y las Complejas que se integran con todo tipo de obligaciones de hacer, de dar, de no hacer, de tolerar, es decir, es la suma de determinadas obligaciones simples, como por ejemplo el fomento del deporte que consiste en otorgar uniformes, hacer campos de juego, etc., así como también la colaboración con autoridades educativas en la alfabetización a través de la entrega de material de trabajo o la contratación de maestros ¹⁶.

En el artículo 132 de nuestro ordenamiento laboral, se encuentran establecidas las obligaciones que deben cumplir los patrones, siendo éstas las que a continuación se enumeran:

I. PREFERENCIAS.- El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo dispone que si no existe contrato colectivo o el celebrado no tiene la cláusula de admisión, "los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna

¹⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. pp. 380 y 384.

otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén". En cuanto a los técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, excepto cuando no los haya en una especialidad determinada, en estos casos el patrón podrá optar por emplear trabajadores extranjeros siempre y cuando no se exceda del 10% de los de la especialidad. En cuanto a lo anterior el patrón y el trabajador extranjero tendrán ambos la obligación de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

II. HABITACIONES OBRERAS.- En 1972, a iniciativa del entonces Presidente de la República, Lic. Luis Echeverría Álvarez, se reformó la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional para quedar redactada en la siguiente forma:

"XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones".

Como consecuencia de lo anterior se reformaron artículos de la Ley Federal del Trabajo, para después publicarse la Ley del Instituto del Fondo

Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), con esta ley lo único que se pretende es tratar de sustituir la obligación que tenía el patrón de alquilar casas a sus trabajadores, con una contribución del 5% de los salarios que pague cada patrón a fin de construir un fondo que otorgue a los trabajadores crédito barato para la adquisición de casas-habitación, para la construcción, reparación o mejoras de las mismas.

III. MEDIDAS DE HIGIENE.- Al iniciarse una empresa es necesario que el patrón cuide de que no se perjudique la salud de sus trabajadores, lo cual implica un doble beneficio tanto para el trabajador como para el patrón. Por lo anterior los patrones deben tomar conciencia en el sentido de que los trabajadores son hombres y mujeres que merecen, como tales el mejor trato posible, ya que ha pasado a la historia la idea que se tenía de que los trabajadores eran mercancías o máquinas.

IV. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.- La fracción XVII del artículo 132 de Ley en comento, impone al patrón la obligación de "observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables, a juicios de las autoridades que correspondan, para que oportunamente y de manera eficaz

presten los primeros auxilios, debiendo, dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra" ¹⁷.

V. HERRAMIENTAS Y ÚTILES DE TRABAJO.- La fracción III del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de "proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo".

VI. SERVICIOS SOCIALES.- Esta obligación se refiere a la instalación de mercados, centros recreativos y servicios municipales, etc., todo esto en beneficio de las familias de los trabajadores y de ellos mismos, en el caso de empresas que se establezcan en lugares retirados de las poblaciones.

VII. PERMISOS.- Existen sólo dos casos excepcionales donde el patrón esta obligado a conceder permisos a sus trabajadores:

A) Para que puedan ejercer el voto en las elecciones populares y para que cumplan con los servicios de jurados, electorales y censales a que hace

¹⁷ Ibidem, p. 214.

referencia nuestro artículo 5° de la Constitución, en esta caso la ley jamás especifica si el permiso será con o sin goce de sueldo.

B) Para que falten a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.

VIII. ACTIVIDADES DEPORTIVAS.- La fracción XXV del ya citado artículo de nuestra Ley en comento, impone a los patrones la obligación de "contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y los útiles indispensables, para el desempeño de los mismos" ¹⁸.

Como consecuencia de lo anterior la practica de un deporte es beneficiosa para el desarrollo tanto físico como moral de los trabajadores.

IX. RELACIONES HUMANAS.- Esta obligación hace referencia a la calidad moral que debe observar el patrón hacia con los trabajadores, es decir, tener la debida consideración, absteniéndose de dar un mal trato, de palabra o de obra hacia los mismos.

X. CARTAS DE SERVICIO.- En la fracción VIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se impone al patrón la obligación de "expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una

¹⁸ Ibidem, p. 221.

constancia escrita relativa a sus servicios", pero también el patrón podrá poner en ella, cuando los servicios del trabajador no hayan sido satisfactorios.

XI. INSPECCIONES.- La Ley laboral establece en su artículo 132, fracción XXIV, la obligación patronal de "permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan". Dentro de este mismo rubro encontramos la vigilancia de las medidas de seguridad e higiene realizadas por los inspectores del Seguro Social, sólo en aquellas empresas que estén sujetas a este régimen.

XII. CAPACITACION.- Es una de las obligaciones más importantes que tiene el patrón, ya que las técnicas modernas han señalado la necesidad que se tiene de capacitar al personal para que desempeñe mejor su trabajo, esto a través de los conocimientos necesarios con el fin de aumentar la productividad en su labor y con ello ocupar en lo futuro puestos de superior categoría y obtener un mejor salario.

Finalmente, en relación al tema antes analizado es importante hacer notar que las obligaciones de las que se habla en este apartado, son obligaciones imperativas impuestas por nuestra Ley laboral a las cuales

debemos de sujetarnos para lograr con ello asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores.

1.4. Reparto de Utilidades.

El reparto de utilidades "es una institución legal, que deriva de lo dispuesto en la fracción IX del artículo 123, apartado "A" de la Constitución General de la República, y consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales, sean o no sindicalizados cuando han prestado servicios a una empresa durante sesenta días o más, a recibir de ésta cuando tiene utilidades, un porcentaje de las mismas, prestación anual adicional, que es independiente y distinta del sueldo o salario, que tiende a afianzar el equilibrio entre los dos factores de la producción y cuyo porcentaje, previo el cumplimiento de los requisitos y el procedimiento establecido en la Ley es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y se reparte con vista a la renta gravable declarada por la empresa en el ejercicio fiscal de que se trate, sin hacer ninguna deducción" ¹⁹.

Actualmente el porcentaje a repartir por este concepto es del diez por ciento, el cual es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Por otra parte, encontramos dentro de las disposiciones constitucionales

¹⁹ BORRELL, NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Ed Sista, México, 1994, p. 261.

y legales relativas a la participación de utilidades, a la Constitución Política de la República, artículo 123, apartado A, fracción IX; la Ley Federal del Trabajo artículos 117 a 131, el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo; la Ley del Impuesto sobre la Renta, y la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996.

Por otro lado, el reparto de utilidades debe efectuarse anualmente dentro de los 60 días posteriores a la declaración del Impuesto sobre la Renta, en caso de que la empresa solicite una prórroga para la presentación de la declaración anual, el término fijado para el pago no se verá afectado.

Para efectos del reparto de utilidades se tomará en cuenta la cantidad que reciba cada trabajador por cuota diaria en efectivo o también llamado comúnmente salario real, esto es sin tomar en cuenta comisiones, gratificaciones, primas, tiempo extra y demás prestaciones a las que tenga derecho el trabajador según lo establecido en el artículo 84 de Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al término que se tiene para el cobro de las utilidades por parte de los trabajadores es de un año, contado a partir del día siguiente del en que el pago sea exigible.

A lo largo de la historia, la institución jurídica laboral conocida con el nombre de reparto de utilidades pretende asociar al trabajador a la prosperidad de la empresa por considerarse como parte fundamental de la misma ya que ha

contribuido al logro de sus utilidades, por lo que el reparto de utilidades es una remuneración adicional derivada del trabajo realizado, en cambio el salario es la retribución que se obtiene por el servicio prestado.

El profesor Borrell Navarro nos da su opinión al referirse al reparto de utilidades como "una institución jurídico laboral que consiste en el derecho de los trabajadores a recibir anualmente de las empresas, donde prestan o han prestado sus servicios durante cierto tiempo y cuando tengan utilidades, un porcentaje de éstas, prestación adicional que es independiente y distinta del sueldo, que no es fija y que tiende a afianzar el equilibrio de los dos factores de la producción".²⁰

En nuestra opinión, el reparto de utilidades genera un ingreso adicional para el trabajador, puesto que para ser honestos, quienes reciben estas utilidades son los trabajadores que apenas alcanzan el salario mínimo y para quienes este ingreso resulta muy provechoso para sus necesidades personales y familiares, ocasionando con ello un estímulo para el desenvolvimiento en su trabajo.

1.5. Autoridades del Trabajo.

Las Autoridades del trabajo las encontramos establecidas en el artículo

²⁰ *Ibidem*, p. 275.

523 de la Ley Federal del Trabajo, enumeradas de la siguiente manera:

- I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Autoridades: Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. De las Entidades Federativas y las Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. Inspección del Trabajo;
- VII. Comisiones Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- IX. Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- XII. Jurado de Responsabilidades”;

A continuación nos referiremos a las funciones de cada una de las Autoridades del Trabajo:

La Facultad que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la de organizar un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.

Por su parte, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene como misión intervenir en los asuntos en materia de Reparto de Utilidades.

A la Secretaría de Educación Pública le compete vigilar que los patrones cumplan con las obligaciones que les impone la Ley en materia educativa; así como en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como principal función asesorar y representar a los trabajadores siempre que éstos lo soliciten, ante cualquier autoridad; para interponer recursos ordinarios y extraordinarios y proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

En cuanto al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; tiene como finalidad generar empleos logrando la colocación de los trabajadores en los mismos, así como promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y con ello observar las habilidades de cada trabajador.

A la Inspección del Trabajo le corresponde vigilar que en los centros de trabajo se observen las medidas de seguridad e higiene que se encuentran plasmadas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, le compete fijar los salarios mínimos para el campo y profesionales, esto a través de los estudios que tanto los trabajadores como los patrones le proporcionen. Además de ser la autoridad competente para conocer de los conflictos que se susciten por incumplimiento patronal, cuando no se paguen los salarios.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, tiene como función fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores y la revisión del mismo.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación están facultadas para resolver conflictos del trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario, es decir, cuando se trate de conflictos de pequeña monta.

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo que se susciten solo entre trabajadores y patrones.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por último al Jurado de Responsabilidades ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo.

Finalmente, podemos concluir que las Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales que se encuentran establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

1.6. Empresa y Establecimiento.

La empresa ha sido considerada como la pieza maestra del sistema capitalista en la lucha por el dominio de los mercados tanto nacionales como universales.

Por lo anterior, es indispensable dar el concepto de empresa, del cual nos ocuparemos a continuación.

Empresa (de en y presa). F. Acción ardua o dificultosa, que se emprende o comienza resueltamente, compañía mercantil o industrial que pone en ejecución grandes proyectos ²¹.

La palabra empresa del latín *emprendere*, significa literalmente: "Asociación de varios individuos para la realización de obras materiales, negocios proyectos de importancia, concurriendo comúnmente a los gastos que ofrezcan y participando todos de las ventajas que reporten" ²².

Con respecto a lo anterior, desde el punto de vista económico, empresa es la comunidad de hombres, que reúnen su esfuerzo, capital, bienes y servicios, todo ello para lograr un beneficio o ganancia común.

La Confederación Patronal de la República Mexicana, considera que empresa es "la combinación organizada de trabajo y capital, con fines lucrativos y en forma continua, para la producción de bienes o servicios mediante la combinación de ambos factores" ²³.

Finalmente, nosotros consideramos que empresa es el organismo de la economía en el cual se agrupan los factores de la producción (capital, recursos naturales y trabajo).

²¹ Cfr. ALVÍREZ FISCIONE, Alfonso, *Participación de Utilidades*, Op. Cit. p. 148.

²² Idem

²³ *Ibidem*, p. 150

Dentro de nuestro sistema existen empresas pequeñas, medianas y grandes, cada una de ellas desempeñan un papel especial, siendo el siguiente:

Las empresas pequeñas son aquellas en las que el propietario o empresario, participa en la dirección del trabajo, además de ejecutarlo él mismo con ayuda de sus familiares o con un grupo sumamente reducido de obreros, los ejemplos clásicos de esta categoría son: los sastres, plomeros, herreros, zapateros, etc., o bien los que se dedican a la reparación como los talleres de automóviles.

Las empresas medianas pueden ser de propiedad individual, pero es más frecuente que operen como sociedades de personas, ya que su sistema de trabajo implica un adelanto técnico, cuentan con maquinaria de alta tecnología y el propietario solo ejecuta funciones de dirección, cuenta con obreros que realizan la producción y distribución de sus productos.

Las empresas grandes se encuentran constituidas bajo la forma de sociedades anónimas, su producción es a grande escala, cuentan con la colaboración de un gran volumen de trabajadores y por lo tanto existen técnicos que establecen niveles de ejecución y responsabilidad, control y coordinación de las labores del personal.

Según lo establecido en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, "se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...".

Con motivo de lo anterior, al concepto de empresa debemos darle gran importancia, ya que de acuerdo con lo establecido en la fracción IX del artículo

123 apartado "A" de la Constitución General de la República, la empresa es el sujeto obligado a repartir utilidades entre sus trabajadores.

Sin embargo, anteriormente la obligación de repartir utilidades era exclusiva de las empresas agrícolas, industriales, comerciales, fabriles o minerales, en cambio, en la actualidad, se señala que cualquier empresa por el simple hecho de serlo, sin importar sus actividades económicas están obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores.

"Se ha llegado a sostener que aún sin llegar a tener una personalidad jurídica propia, por el simple hecho de estarse frente a una unidad económica bajo una sola dirección que es la que precisamente a través de una organización le da unidad, estamos frente a una empresa, siendo tres los elementos característicos de la misma: una tarea a ejecutar, una autoridad que dirija la ejecución y una persona que asegura la realización. Desde este punto de vista, una simple asociación, una organización dedicada a una obra de beneficencia, si emplea personal, constituye una empresa" ²⁴.

De acuerdo con los anteriores aspectos que hemos estudiado acerca de la empresa, se puede apreciar que en ellos se encuentran combinados el capital y el trabajo, los cuales son los factores básicos que producen las utilidades.

En cuanto al establecimiento tenemos que es: una Ley, ordenanza, estatuto; lugar donde se ejerce una industria o profesión ²⁵.

²⁴ Ibidem, p. 159.

²⁵ Cfr. Gran Diccionario Enciclopédico Visual, Ed. Programa Educativo Visual, Colombia, 1993, p. 500.

Desde el punto de vista de las normas de trabajo, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que establecimiento "...es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El establecimiento de acuerdo a la opinión del profesor Néstor de Buen Lozano, "es la unidad técnica, suficientemente diferenciada a la que pueden atribuirse responsabilidades particulares, distintas de las que les correspondan a la empresa de que forman parte.

El concepto de establecimiento puede referirse, inclusive, a una sociedad mercantilmente autónoma, si a su vez forma parte de una organización superior. Es el caso de los grandes almacenes o tiendas de descuento que con un nombre comercial común y actuando conforme a una organización general tienen, sin embargo, personalidad jurídica distinta"²⁶

Por lo que cada sociedad mercantil, autónoma desde ese punto de vista, tendrá el carácter de establecimiento desde el punto de vista laboral.

Concluiremos nuestro tema diciendo que la empresa es la unidad económica que comprende un todo, es decir, la reunión de todos los elementos de orden material, humano y espiritual, traducido esto en el capital, el trabajo y la voluntad del empresario, en tanto el establecimiento como tal es la unidad técnica completa en sí misma e independiente de otros posibles

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit. p. 494.

establecimientos, con los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que se unirá para la consecución del fin general.

De manera general podemos decir que dentro de este capítulo se abordaron los conceptos básicos que dan inicio a un tema de suma importancia para nuestra investigación como lo es el Reparto de Utilidades, donde para la existencia del mismo, se requiere de la presencia de los sujetos de la relación de trabajo, siendo estos el trabajador y el patrón, los cuales están comprometidos a cumplir obligaciones que se encuentran establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, daremos inicio a los antecedentes dónde surge el Reparto de Utilidades como una alternativa para obtener un beneficio por los trabajos realizados, ya que finalmente es un derecho de la colectividad de recibir una parte proporcional de los beneficios obtenidos.

CAPITULO 2. MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL REPARTO DE UTILIDADES EN MÉXICO

2.1. Historia del Derecho del Trabajo.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, que surge de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término "mis derechos como ser humano" deben hacerse valer y ser protegidos.

A continuación daremos una explicación de las diversas etapas por las que ha pasado la evolución del Derecho del Trabajo en México.

2.1.1. La Colonia.

Las Leyes de Indias estuvieron destinadas a proteger al indígena de América, al de los antiguos imperios de México y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, por lo que las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador, tomando como base el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, en el cual se le reconoció a los indígenas su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores, no existía la igualdad de derechos entre el indígena y el amo, sino más bien medidas de misericordia a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Por otro lado, es importante mencionar que los gremios de la Nueva España mueren legalmente dentro del régimen colonial y a raíz del Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del general José María Morelos y Pavón, con un sentido liberal y humano se declara que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos ²⁷.

Sin embargo, el entonces procurador general de la República, el Licenciado Genaro V. Vázquez, hace un resumen de lo más importante de la Legislación de Indias subrayando las siguientes disposiciones:

“La idea de la reducción de las horas de trabajo.

La jornada de ocho horas.

Los descansos semanales por motivos religiosos.

El pago del séptimo día, cuyo antecedente se encuentra en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios.

La protección al salario de los trabajadores, y en especial al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro.

La protección a la mujer encinta.

La protección contra labores insalubres y peligrosas y,

Por último la atención médica obligatoria” ²⁸. Para ser más precisos estas disposiciones no funcionaron en la realidad.

²⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit. pp. 38-40.

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit. p. 284-286.

2.1.2. El Derecho del Trabajo en el México de Independencia.

Antes de dar inicio la revolución de independencia de 1810, la pequeña y mediana burguesía, pretendían lograr un cambio que asegurará la creación de la propiedad privada frente al monopolio de la propiedad territorial impuesta por la Corona Española, la cual postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista a lado de los gremios y el derecho burgués contra los privilegios de los que gozaban del alto clero y los terratenientes.

"La revolución de independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución. Sin embargo el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810"²⁹.

Es importante considerar que fue una época de suma trascendencia para la vida de México, por el hecho de que ni siquiera se podía hablar de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía desde luego toda calidad humana.

²⁹ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1997, p. 55.

Hacia 1823 había jornadas de trabajo de dieciocho horas y salarios de dos reales y medio, para las mujeres y los niños se destinaba un real semanal. La situación continuó agravándose al paso de los años y más tarde en 1854, es decir, treinta años después, las jornadas de trabajo eran las mismas y el salario que percibían los obreros era de tres reales diarios; lo que significó que en treinta años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna se crearon las primeras organizaciones artesanales que vinieron a sustituir los gremios, así mismo se crearon las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, las cuales tenían como función fomentar la protección de la industria nacional frente a la competencia de los productos extranjeros.

Al llegar al año de 1856, ya existían en México fábricas de papel, de hilados y de tejidos, con las cuales se sustituyó la mano de obra que prestaban los obreros por el solo manejo de las máquinas³⁰.

Por otra parte, es necesario saber que fue una de las etapas del derecho del trabajo en las que se dejaron al azar, los aspectos comerciales e industriales en razón de que toda la atención estaba concentrada en la política.

2.1.3. La Constitución de 1857.

A raíz del triunfo de la Revolución de Ayutla cuyo objetivo fundamental

³⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit. p. 290.

era derrocar a la dictadura de Santa Anna, a fin de obtener con ello el reconocimiento de los derechos del hombre, esto trajo como consecuencia que una vez que Santa Anna sale del poder, se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México entre 1856 y 1857, dando por resultado la Constitución de 1857. "La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4° y 5° que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente"³¹.

Sin embargo, lo anterior llevó al constituyente Ignacio Ramírez a pugnar porque se legislara esta Constitución a fin de evitar la miseria de los trabajadores para que estos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, en contradicción entró la opinión de Ignacio L. Vallarta quién manifestó que la industria en el país estaba en deterioro y si lo que pretendía su adversario era proteger al trabajador la industria sufriría las consecuencias, pese a esta opinión el "Nigromante" no hablaba de detener el desarrollo de país, sino únicamente de proteger al trabajador, pero nuevamente

³¹ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 57.

se impuso Vallarta con su pensamiento liberal y como consecuencia no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, ya que Vallarta manifestó que estas cuestiones no podían entrar en la Constitución, sino que eran problemas que debían dejarse a las leyes reglamentarias ³².

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que el derecho del trabajo es una exigencia impuesta por el hombre, al ser una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad, el hombre debe disponer de su cuerpo y de su inteligencia de manera amplia y absoluta según su propio interés, único consejero en materia de la producción de su riqueza.

2.1.4. La Constitución de 1917 (Nacimiento del artículo 123).

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por Venustiano Carranza con el propósito de reformar la Constitución de 1857, pero sin la intención de hacer una nueva. A pesar de que el artículo 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma, con lo que habría bastado la aprobación de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados, al respecto Carranza señaló que ese procedimiento de alguna manera iba a limitar la voluntad soberana del pueblo por lo que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos, el razonamiento de Carranza resultó

³² Cfr Idem.

acertado desde el punto de vista constitucional, por lo que promulgó el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe en el cual se le autorizaba convocar a elecciones al Congreso Constituyente esto a partir del 19 de septiembre de 1916 bajo las ordenes de Don Venustiano Carranza.

En su discurso, Carranza trató de conservar la promesa de mantener el espíritu liberal de la Constitución de 1857, sin embargo el Proyecto de Reformas no aportaba nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5°, que establecía que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles" ³³.

A pesar de todo lo manifestado por Carranza las reformas de corte liberal dieron lugar a un documento con ideología burguesa que ha sido modelo de legislación social avanzada.

Nacimiento del artículo 123 constitucional.

A raíz de la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el día 26 de diciembre de 1916 bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5° del proyecto en el que se introducían modificaciones relativas al principio de la igualdad del salario en igualdad del trabajo, el

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit. p 332.

derecho de recibir indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades y el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo y sobre todo un punto importante fue el de señalar que la jornada de trabajo obligatorio no excediera de ocho horas, quedando prohibido el trabajo nocturno a los niños y mujeres en las industrias.

Después de largas discusiones y votaciones nació el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, dejando así que México pasará a la historia como un país que incorporara las garantías sociales a una Constitución.

El artículo 123 quedó de la siguiente manera:

“Título Sexto

Del Trabajo y de la previsión social.

Artículo 123. El Congreso de la unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo...”³⁴

Este artículo esta integrado por XXX fracciones que se encuentran consagradas en nuestra Constitución Federal de la República de 1917. Sin

³⁴ Ibidem, pp. 330-333 y 337.

embargo, por las necesidades mismas de los trabajadores este artículo ha sido reformado en múltiples ocasiones.

2.1.5. La Federalización de la Legislación del Trabajo.

A partir de 1917 se observó en nuestro país el despertar obrero, traducido en un sin número de leyes expedidas por los Estados, las cuales daban un tratamiento diferente a los trabajadores y en cuanto a los conflictos colectivos y las huelgas aunque éstas comprendían a dos o más Estados ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, pues carecían de poder en sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante tal situación, no fue sino hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando se modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución y finalmente se optó por la creación de una sola ley del trabajo ³⁵.

“La idea del derecho del trabajo: 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. Así ocurrió con el carácter local y federal de la legislación del trabajo.

³⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. pp.71 y 72.

La Declaración de derechos sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para beneficio del trabajo. El despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos y federaciones y confederaciones creando así una fuerza viva y activa al servicio del trabajo”³⁶.

Por lo tanto, la ley del trabajo sería unitaria y se expedirá por el Congreso Federal, pero su aplicación corresponderá a las autoridades federales y a las locales mediante la distribución de competencias incluida en la misma reforma y así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la república.

Podemos concluir este tema diciendo que el Derecho del Trabajo es uno de los medios que ha apoyado el progreso de la economía y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, a través de sus principios e instituciones para la resolución de los problemas de trabajo.

2.2. Historia del Reparto de Utilidades.

Es importante saber que a principios del siglo pasado la obligación patronal quedaba cumplida únicamente con el pago del salario al trabajador, por lo que la utilidad era solo un beneficio para el patrón, sin embargo el constitucionalismo y el derecho del trabajo han dado un paso firme para tomar

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Op. Cit. p. 53.

parte de esas utilidades a través de una institución denominada la participación de las utilidades de las empresas en provecho de los trabajadores.

2.2.1. Ordenanza de Minería de 1776.

A raíz de lo anterior los estudiosos del derecho han encontrado un remoto antecedente de esta prestación en la Ordenanza de Minería de 1776, mediante la cual "se otorgaba a los obreros el cincuenta por ciento del metal extraído de las minas, una vez descontado el que se señalara como tarea; a esta participación se le conoce con el nombre de 'partido'. No puede considerarse que el obrero tuviera una parte en los beneficios, ya que implicaba agotar la tarea, esto es la cantidad de mineral que había prefijado y como compensación adicional, si excedía de lo señalado se le entregaba el porcentaje"³⁷.

Finalmente, la participación de las utilidades es un derecho que tiene la colectividad, de recibir una parte proporcional de los beneficios obtenidos, es decir, asegurar al obrero no solamente el salario convenido, sino su derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario.

³⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985, p. 415.

2.2.2. El Congreso Constituyente de 1856 y 1917.

Como primer antecedente al respecto se encuentra el discurso de Ignacio Ramírez, el "Nigromante" pronunciado en los debates del Constituyente, el día 7 de julio de 1856; pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las ganancias del empresario; más tarde esta tesis sirvió de inspiración a los diputados constituyentes de 1917.

Por otra parte, en el Estado de Coahuila de Zaragoza, Gustavo Espinosa Mireles promulgó, el día 27 de octubre de 1916, una Ley de Trabajo en la cual se incluyó en el capítulo VII, el derecho a la participación de utilidades, usando un método convencional, sin embargo excluyó a los obreros y empleados de participar de las pérdidas. Pero no fueron sino los diputados del constituyente de 1916-1917 quienes incorporaron a la Constitución el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa.

La participación en los beneficios es un convenio libre, expreso o tácito, en virtud del cual el patrón da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios, sin darle participación en las pérdidas³⁸.

A raíz de tantas propuestas, la Comisión de Constitución de la Asamblea, formada por los diputados constituyentes Francisco J. Mújica, Enrique Colunga, Enrique Recio, Alberto Román y Luis G. Monzón, propusieron que se incluyera el beneficio de la participación diciendo: "Creemos equitativo que los

³⁸ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 248.

trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios, no siendo esta una concesión ruinosa para el patrón, sino al contrario, así el trabajador desempeñara sus labores con más eficiencia, siendo provechoso para ambas partes" ³⁹. Esta propuesta fue aprobada en la sesión del 23 de enero de 1917.

Sin embargo, pese a lo anterior, José Natividad Macías, anticipándose a los problemas que el reparto de utilidades traería en nuestro entorno social, sostuvo que "la cuestión entre la clase obrera y el capitalista, viene de esto: que el capitalista le da una cantidad muy pequeña al trabajador, de manera que el trabajador recibe, como es la parte más débil, la parte menor, la más insignificante; saca luego el capital invertido y paga el interés, que siempre lo fija alto, paga el trabajo del inventor, la prima que le da al inventor por hacer muchos descubrimientos. Y todavía cobra un excedente, y ese excedente se lo aplica al capitalista, porque el capitalista, como en la fábula de León dice: Esto me toca a título que soy el inventor, esto me toca a título que soy el empresario, esto me toca a título que soy el más fuerte, y de aquí vienen constantemente los pleitos entre el trabajo y el capital, el obrero exige que ese excedente que queda, tenga él una parte; de manera que hay que ver que el capitalista no vaya a llevarse todo ese excedente, sino que le de una parte importante al trabajador, en relación a la importancia de sus servicios" ⁴⁰.

³⁹ Ibidem, p. 249.

⁴⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit. p. 417.

2.2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es importante saber que el 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma al artículo 73, fracción X y el párrafo introductorio del artículo 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero patronal a la cual le fue presentado por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual resultó ser el primer antecedente de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 ⁴¹.

Abordando más a fondo nuestra Ley en comento, ésta mencionó la participación, equiparándola al salario, al enumerar en la fracción V del artículo 24, los requisitos que debe contener el contrato escrito de trabajo y en el último párrafo del artículo 602 al indicar la forma de señalar la responsabilidad del conflicto. Más adelante en el capítulo IX del título octavo, reglamentó la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; pero omitió totalmente referirse a la participación de utilidades.

Ante la ausencia de reglamentación, el precepto constitucional no pudo operar y solamente encontramos que en algunos contratos colectivos de trabajo se regularon sistemas voluntarios de distribución de ganancias.

Por su parte, en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares se incluyó el artículo 12, en el cual se dispuso que anualmente percibirán los empleados, por concepto de

⁴¹ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 72.

participación en las utilidades, una gratificación que no podrá ser menor al importe de un mes de salario ⁴².

Sin embargo, "el Primer Congreso de Derecho Industrial celebrado en la Ciudad de México los días del 18 al 23 de agosto de 1934 se ocupó del tema de reparto de utilidades, en las ponencias de Primo Villa Michel y Emilio Portes Gil, en esta segunda ponencia denominada "Algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo" se propuso modificar el sistema constitucional de determinación municipal de las utilidades, para sustituirlo por una fórmula que tuviera en cuenta la manifestación anual de las empresas o por otra que permitiera al Estado, de oficio y con el debido asesoramiento técnico, realizar el examen de la contabilidad de las industrias.

Asimismo, el Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social celebrado del 19 al 25 de julio de 1949, volvió a ocuparse del problema, ahora con una sensible aportación de los grupos obreros que presentaron diversas ponencias para lograr una adecuada reglamentación del precepto constitucional" ⁴³.

A raíz de lo anterior, en diciembre de 1961 el Presidente de la República Adolfo López Mateos, promovió la reforma a diversas fracciones del artículo 123 de la Constitución dentro de las que se incluyen la VI y IX en relación con el reparto de utilidades, publicándose tal reforma el 21 de noviembre de 1962.

⁴² Cfr. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 192.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 260.

A continuación se transcribe el texto legal de la reforma constitucional al artículo 123 fracciones VI y IX:

La fracción VI suprimió la referencia al tema del reparto, el que quedó íntegramente mencionado en la fracción IX que a la letra decía: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

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

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

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios o investigaciones que lo justifiquen;

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

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina

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

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

Podemos concluir este tema diciendo que ésta reforma repercutió en la Ley Federal del Trabajo de 1931 de la siguiente manera:

1. El concepto de utilidad de las empresas se define como la cantidad que sirve de base para la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

2. El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

3. El monto se dividirá en dos partes, la primera se distribuirá por igual entre los trabajadores, en función del tiempo de servicios prestados, la segunda en razón de los salarios devengados por cada trabajador.

4. Se señalan las empresas exentas y sus limitaciones en algunos casos; así como las personas que no gozarán de reparto o las que lo harán en forma limitada.

Sin embargo, no todo lo anterior fue favorable, en muchos casos representó el inicio de una serie de maniobras para eludir el reparto, lo hizo correr la suerte de los impuestos y sobre todo le delegó facultades discretionales a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ajena al problema laboral.

2.2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Nuestra vigente Ley Federal del Trabajo de 1970 tuvo dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno fue de 1962 resultado del arduo trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el entonces Presidente Adolfo López Mateos y el otro de 1968 bajo la dirección del Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

"La Ley de 1970 no modificó sustancialmente a la anterior; se cambiaron en beneficio del trabajador, las reglas concernientes a la información que debe facilitar el patrón y se redujeron a la mitad los plazos de exención para las empresas de nueva creación"⁴⁴.

Los trabajadores de confianza por su parte sufrieron una limitación en sus derechos a participar en las utilidades. Sin embargo, donde apareció una importante transformación fue precisamente en el capítulo destinado a la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional. En el artículo 586, fracción V, simplemente se establece que la resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas. Esto desde luego acabó con la resolución de 1963⁴⁵.

⁴⁴ DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 250.

⁴⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 268.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 sufrió reformas en materia de reparto de utilidades, por lo que la iniciativa de esas reformas contemplaba los siguientes aspectos:

*1. Para que los trabajadores puedan formular sus objeciones a la declaración anual, el patrón debe entregarles, junto con las copias de sus declaración, una copia de los anexos que la acompañen.

2. A fin de evitar abusos, se dispone que los trabajadores de confianza tengan un derecho limitado a participar. Cuando su salario sea superior al que corresponde al máximo salario del trabajador de planta, éste se tomará como base para calcular su participación.

3. La revisión del porcentaje que determine la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades podrá iniciarse a solicitud de los trabajadores o de los patronos o cuando la Secretaría del Trabajo, juzgue en virtud de estudios e investigaciones, que conviene convocar a la Comisión para que revise el porcentaje.

4. Se insiste que la participación de utilidades es una de las instituciones que debe servir no sólo para mejorar los ingresos de los trabajadores, sino también para conseguir periódicamente la armonía de los intereses entre el capital y el trabajo.

5. Se precisa que la Comisión determinará el porcentaje aplicable, pero no autoriza que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado o se establezcan diferencias entre las empresas.

6. Se crea como causal de huelga al exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación en las utilidades”⁴⁶.

Respecto a lo anterior, el Sector patronal se opuso a esta iniciativa porque lesiona el principio de confidencialidad de las informaciones, al imponer la obligación de entregar la declaración y copia de anexos a los trabajadores.

Pensaron que esta disposición provocaría infinidad de conflictos y huelgas, también señalaron que reducía indebidamente el salario de los trabajadores de confianza para los efectos de participación, lo cual resulta violatorio de la justicia distributiva, finalmente pidieron la supresión de la causal de huelga por incumplimiento a las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Como resultado a estas críticas se respondió al Sector Patronal que las empresas sólo entregaban o mostraban la carátula de la declaración, lo que imposibilitaba al trabajador estudiarla.

Resulta necesario limitar el derecho a participar de los trabajadores de confianza, precisamente por ese criterio de justicia distributiva, ya que los salarios elevados, reales o nominales lesionaban de alguna manera el derecho de los demás trabajadores. Finalmente la huelga solo procederá cuando el patrón no entregue copia de la declaración a los trabajadores y cuando no ponga a disposición de la Comisión la lista de asistencia, de raya y demás elementos que disponga la Ley⁴⁷.

⁴⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit. p. 419.

⁴⁷ Ibidem, p. 420.

Finalmente, podemos decir que la Participación de Utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios.

La participación de los trabajadores en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico.

Nos encontramos en presencia de un derecho colectivo, el cual, se objeta en un beneficio individual, primeramente porque el derecho corresponde originalmente a la comunidad obrera, que es quién puede defenderlo ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y exigir se ponga a su disposición la suma de dinero que le corresponda y segundo por que su disfrute se realiza por cada uno de los trabajadores en la parte proporcional que les pertenezca.

Hemos concluido el tema relativo a la historia del Derecho del Trabajo y del Reparto de Utilidades, ahora daremos inició a la regulación que establece nuestra Carta Magna en su artículo 123, apartado "A", fracción IX, incisos a) al f), en materia de Reparto de Utilidades, así como también la regulación establecida por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 117 a 131 respectivamente y por último lo establecido en la Ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 16, de los cuales nos ocuparemos en nuestro siguiente capítulo.

CAPITULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE REGULADOR DEL REPARTO DE UTILIDADES

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es importante tomar en cuenta que la Participación de Utilidades de la Empresa es un derecho de los trabajadores establecido en nuestra Constitución, donde es considerado un derecho de la comunidad de los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios ⁴⁸.

El Reparto de Utilidades se encuentra regulado en el artículo 123, apartado "A", fracción IX, de los incisos a) al f) de nuestra Carta Magna, que a la letra señala:

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

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

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

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

⁴⁸ Cf. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 247.

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de las 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 responsable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

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

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

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

En el complejo camino de principios, disposiciones y preceptos a que están sometidas las relaciones obrero patronales, destaca sin duda alguna con

características propias y sobresalientes la figura jurídica laboral conocida con el nombre de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que ha sido considerada como el acontecimiento más destacado en la legislación mexicana del trabajo después de la creación del artículo 123 constitucional que la reconoce ⁴⁹.

La Participación de Utilidades debemos observarla desde tres puntos de vista: "1. Como derecho de la comunidad del patrón y trabajadores tiene la naturaleza de derecho comunitario;

2. Como derecho de la colectividad de trabajadores es un derecho colectivo y;

3. Como derecho de cada trabajador es un derecho individualizado.

Sin embargo independientemente de su naturaleza comunitaria, colectiva o individualizada, la participación de utilidades incluye en su esencia la de ser aleatoria y variable.

Es aleatoria porque, a diferencia del salario cuya percepción es segura, la participación es contingente, ya que depende de que se obtengan utilidades y variable porque a diferencia del salario que se fija de antemano la participación no se puede fijar previamente y su monto resulta variable" ⁵⁰.

Finalmente, podemos decir que el Reparto de Utilidades es considerado como un instrumento que permite el equilibrio entre los factores de la

⁴⁹ Cf. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 274.

⁵⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 199.

producción y con ello se contribuye al mejoramiento del nivel económico de los trabajadores y una mejor distribución de la riqueza, estimulando la productividad y el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios.

3.2. Ley Federal del Trabajo.

La Partición de Utilidades constituye un medio adecuado para mejorar las relaciones obrero patronales y sobre todo evitar los conflictos con la clase trabajadora, teniendo la ventaja de ser un complemento del salario que puede favorecer el ahorro y garantizar al trabajador una existencia decorosa basada en su propio esfuerzo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo encuentra consagrada la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas en los artículos del 117 al 131 de los cuales nos ocuparemos a continuación.

"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".

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10% que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo: individuales y colectivos o contratos ley, mediante el

ejercicio libre del derecho de huelga, ya que el porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores ⁵¹.

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

La Comisión deberá tomar en cuenta el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reiversión de capitales, colocándose así a la clase patronal por encima de sus propias leyes, civiles y mercantiles que fijan un interés inferior al señalado en la resolución de la Comisión Nacional, además de que la reinversión de capitales origina una extensión en el campo industrial que tiende también a beneficiar al capitalista, propietario o patrón ⁵².

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

Por motivos de entendimiento del artículo en comento es necesario que señalemos los artículos 587 y 588, los cuales hacen referencia a las funciones de la Comisión Nacional.

⁵¹ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Octagésima segunda edición, Ed. Porrúa, México, 2002, p. 72.

⁵² Cfr. *Ibidem*, p. 73

"Artículo 587. Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá:

I. Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) La solicitud deberá presentarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que presenten el cincuenta por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.

d) Verificado dicho requisito, la misma secretaría dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes".

"Artículo 588. En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes:

I. El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de

revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá; y

II. Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo”.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es un órgano del Estado de derecho social cuya función es la de fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores, por lo que los artículos en comento hacen referencia a las normas que deben seguirse en lo relativo a la revisión del porcentaje, así como a el procedimiento de revisión que señala la Comisión.

Regresando a nuestro tema en estudio tenemos que el artículo 120 de la Ley Federal del trabajo señala lo siguiente:

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

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

La renta gravable a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, es la base que se toma en consideración para el pago del Impuesto Sobre la Renta de las empresas y de las personas físicas.

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

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

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

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

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

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

"Al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha expresado el criterio de que tocante al Pago del Reparto de Utilidades, las Juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo, cuando no se ha fincado un derecho específico o determinada cantidad, después de seguido el procedimiento que fija el Capítulo VIII, del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (artículos del 117 al 131). Es frecuente que los trabajadores en sus demandas originales entre las prestaciones reclamadas incluyan el pago del reparto de utilidades, sin haberse hecho específico tal derecho"⁵³.

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

Quando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución.

Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

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

⁵³ RAMÍOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA Ana Rosa, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Pac. México, 1986, pp. 89 y 90.

Es importante considerar que el patrón está obligado a repartir las utilidades a sus trabajadores dentro del plazo máximo de 5 meses, contados a partir de la fecha en que concluya su ejercicio fiscal. "El pago del reparto adicional será dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se le notifique la resolución y en cuanto a que se le de curso a la suspensión del pago del reparto de utilidades el patrón tiene que dar fianza bastante en la forma y términos que lo establezcan las leyes y ante la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público para garantizar el cumplimiento de su obligación y en beneficio del interés de los trabajadores" ⁵⁴.

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

Para determinar el salario se tiene que tomar 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, es decir, cada trabajador recibirá una cantidad por el número de días trabajados durante el año y otra proporcional al salario devengado en el año ⁵⁵.

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 252.

Antes de continuar es necesario que hagamos mención de lo que se entiende por Días Trabajados, a lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos dice que "no sólo son los días que materialmente laboró el trabajador, sino también son los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los comprendidos en los períodos de vacaciones, los de descansos legales y contractuales y los días en los que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aún cuando no trabaje... y por Salarios Devengados el factor salarial que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, siendo esta última la cantidad en efectivo, que calculada por unidad de tiempo, percibe el trabajador por cada día de trabajo" ⁶⁶.

"Artículo 124. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de trabajo por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año".

Para determinar el salario se tendrá en cuenta únicamente la cantidad que reciba el trabajador en efectivo por cuota diaria, siendo esta última fija diaria o variable diaria; la primera, es decir, la cuota fija diaria es la cantidad en

⁶⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. pp. 214 y 215.

efectivo, que calculada por unidad de tiempo, percibe el trabajador por cada día de trabajo; y la segunda es la cantidad en efectivo que calculada por unidad de obra o a destajo o cualquier otra modalidad, percibe el trabajador, como promedio en el año por cada día de trabajo ⁵⁷.

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

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible del establecimiento.

A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos de que disponga;

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

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

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

Nuestra Ley en comento, nos dice que en este artículo se establece “la forma y términos en que debe hacerse el reparto de utilidades, facultándose al inspector federal o local del trabajo para dirimir los conflictos que puedan surgir

⁵⁷ Cfr. Idem

en relación con la integración de la Comisión y determinación de la participación que corresponde a cada trabajador. En caso de que las empresas se abstuvieran de designar representantes que integren la Comisión, los trabajadores podrán ocurrir al inspector del trabajo respectivo para que este intervenga en su integración; en la inteligencia de que si las empresas persisten en su actitud de no designar representantes, dicho inspector del trabajo podrá hacerlo en rebeldía de las mismas, pudiendo dictar las resoluciones que sean prudentes para el cumplimiento estricto de la Ley" ⁵⁸.

"Artículo 126. Quedan Exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

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

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

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

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

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo, Op. Cit pp 76 y 77.

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

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

A continuación por motivos de nuestro tema de Tesis es de suma trascendencia que analicemos cada una de las fracciones contenidas en el artículo 126:

Del análisis de la fracción I del artículo en comento, se desprenden dos elementos, uno que sea empresa de nueva creación y dos, que el lapso de un año de excepción se inicia a partir de que empiece a funcionar la empresa, ambos elementos no son mercantiles ni laborales sino se refieren a situaciones fiscales.

La creación de una nueva empresa, es el acto por medio del cual la persona física o moral da el aviso de iniciación de operaciones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es decir el primer año de funcionamiento se inicia a partir de la fecha en que la empresa tenga su primer ingreso que sea acumulable para el cálculo de la renta gravable.

Para conocer las razones que llevaron al legislador a exceptuar a estas empresas de la obligación de repartir utilidades de acuerdo a lo establecido en la fracción II del artículo 126, es conveniente remontarnos a la exposición de

motivos de las reformas del 31 de diciembre de 1962, donde se estimó que la introducción de un producto nuevo contribuye a fomentar el progreso general del país e implica un riesgo que amerita una mejor consideración, para interpretar esta segunda fracción es necesario que la desdoblemos en tres elementos que la componen: 1. Que sea una empresa de nueva creación, 2. Que se dedique a la elaboración de un producto nuevo y 3. Que el lapso de dos años de excepción se inicie a partir de que empiece a funcionar la empresa.

En esta segunda fracción es necesario que nos aboquemos a lo que se entiende por producto nuevo que es aquel que no se produce en el país y no es sustituto de otros que ya se están produciendo, por lo que es necesario obtener de la Secretaría de Industria y Comercio (hoy Secretaría de Economía) el reconocimiento de que se está elaborando un producto nuevo y que se publique en el Diario Oficial de la Federación.

La fracción III del ya mencionado artículo está integrada por tres condiciones que debe cumplir: 1. Que sea una empresa de nueva creación; 2. Que se dedique a una industria extractiva; y 3. Que se encuentre durante el período de exploración. Las empresas de industria extractiva son aquellas que se dedican a la explotación, uso o aprovechamiento de todos los minerales o sustancias minerales de las que se extraigan metales y metaloides, de los yacimientos de piedras preciosas, de sal, de gema, etc., de los combustibles minerales sólidos, y el petróleo y de todos los carburos de hidrógeno sólido, líquido y gaseoso.

Debemos tomar en cuenta que las empresas dedicadas a la industria extractiva durante el período de exploración no obtienen utilidades, por lo que resulta ilógico exceptuarlas de la obligación de repartirlas durante ese período.

El artículo 126 fracción IV, está sujeto a condiciones que debe cumplir de acuerdo a lo siguiente: 1. Deben estar constituidas por particulares con bienes de su propiedad como personas morales: asociaciones civiles, fundaciones, agrupaciones que constituyan una unidad económica; 2. Que estén reconocidas por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada e inscritas en la Junta de Asistencia Privada, de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (hoy Secretaría de Salud); 3. Ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, por ejemplo: socorro, ayuda, beneficio; 4. Que no persigan fines de lucro, sino que más bien que su actividad se dirija principalmente a las clases necesitadas del país; y que no designen individualmente a los beneficiarios ⁵⁹.

La presencia de la fracción V. del artículo 126 de la Ley Laboral *es totalmente ilógica, en primer lugar, es una típica autoprotección que el legislador concede, no tanto al Instituto Mexicano del Seguro Social, sino a las empresas que son dirigidas y administradas por el poder público, lo cual en términos generales violenta las funciones del Estado. Respecto de tales empresas se incurre en una evidente injusticia para con sus trabajadores y funcionarios, que no pueden verse afectados por el hecho de que el gobierno unilateralmente haya decidido convertirse en empresario, pues ello, en el mejor

⁵⁹ Cf. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. pp. 202-205.

de los casos, lesiona gravemente los derechos de esos trabajadores y su situación, al menos en lo que a su derecho de recibir utilidades se refiere" ⁶⁰.

Finalmente, la fracción VI de nuestro artículo en comento nos dice que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está facultada para exceptuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades en razón del monto del capital, lo cual resulta notoriamente inconstitucional, porque las empresas a las que hace mención la fracción IX, inciso d) del artículo 123 constitucional, se basan en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas, por lo que los trabajadores podrán impugnar dicha resolución a través del Juicio de Amparo Indirecto ante el Juez de Distrito competente ⁶¹.

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

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

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las de empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que correspondan 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.

⁶⁰ SOTO CERBON, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Ed. Trillas, México, 1992, p. 156.

⁶¹ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. p. 78.

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

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

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

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

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

Este artículo es una restricción al principio general de que todos los trabajadores deben participar en las utilidades, por lo que se limita injustificadamente el derecho que tienen los trabajadores de confianza a participar en las utilidades, discriminándolos en relación con los otros trabajadores, la Constitución no distingue entre los trabajadores de confianza y otros que no lo sean, luego entonces esta limitación resulta inconstitucional. El artículo 127 de la Ley basa su fracción I en que dichos trabajadores reciben

salarios muy altos en relación a los demás trabajadores y si tuvieran derecho a las utilidades esto perjudicaría al resto de los trabajadores ⁶².

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

Esta disposición contiene un doble alcance:

I. Prohíbe que se exija a los trabajadores que restituyan al patrón una parte de las utilidades ya percibidas para cubrir las pérdidas de un año posterior.

II. Prohíbe que se pretenda aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año anterior.

El derecho al reparto de utilidades prescribe en un año y el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, serán agregadas a la utilidad repartible del año siguiente, para que un trabajador pueda reclamar ante las Juntas el pago de su participación es preciso que su monto se encuentre establecido en cantidad líquida y determinada, después de seguir el procedimiento que señala la Ley.

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

⁶² Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, segunda edición, Ed Trillas, México, 1994, p. 181.

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

Este artículo 98 y siguientes hacen referencia a las normas protectoras y privilegios del salario, tales como, que los trabajadores dispondrán libremente de su salario, su derecho a percibir el salario es irrenunciable y el salario será pagado directamente al trabajador, etc.

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

Si bien es cierto que los trabajadores no tienen derecho a intervenir en la dirección o administración de las empresas, si tienen facultad para intervenir en su contabilidad y en todo aquello que sea necesario para precisar el monto de sus utilidades.

El reparto de utilidades que no significa que el trabajador pueda intervenir en la dirección o administración de la empresa, tiene un fundamento humano y de justicia distributiva, pues se considera que si las empresas obtienen utilidades en virtud de sus actividades, es tanto por la aportación de su inversión del empresario, como por la aportación del trabajo de los obreros, por lo que es justo y equitativo que participen o reciban una porción de las mismas, lo que además debe servirles de estímulo para desarrollar con más esmero y eficiencia su trabajo.

Por lo que el derecho de los trabajadores en esta disposición se concreta a conocer, analizar e impugnar en su caso, la declaración del Impuesto Sobre la Renta, que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Finalmente, podemos concluir diciendo que para que esta institución positiva y justa logre su prometido, debe superarse con buena fe y alto espíritu de justicia social la lucha de clases, en una estrecha y franca colaboración y solidaridad de ambos factores de la producción (patrón y trabajadores) en aras del mejor logro de sus intereses comunes.

3.3. Ley del Impuesto sobre la Renta.

Para dar inicio a nuestro tema es necesario que entendamos que la utilidad gravable, para el pago de impuestos es el resultado de la utilidad contable más la suma de todos los gastos no deducibles, en otras palabras, la utilidad fiscal es igual a la utilidad contable menos las deducciones autorizadas por la Ley fiscal.

Toda empresa desde su apertura registra sus operaciones día a día con el empleo de sus tres libros: diario, mayor e inventario y balances. Se inicia con un balance y termina con otro que previamente a este se confecciona el Estado de Pérdidas y Ganancias y el importante documento contable denominado Hoja de Trabajo. Concluido el ejercicio social, en ambos estados financieros se advertirá si hubo utilidad o pérdida. Ahora bien para el reparto de utilidades se aplica la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La utilidad se ha dividido, la que corresponde a las ganancias del capital en manos de los accionistas y la que corresponde a la fuerza del trabajo en manos de los obreros, es decir la utilidad perteneciente a los trabajadores debe tomarse de las ganancias de la empresa sin afectar los costos y gastos de ella por tener un fundamento distinto del que reconoce el salario ⁶³.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta encuentra consagrada la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas en su artículo 16 que a la letra dice:

"Artículo 16. Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a la que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se determina conforme a lo siguiente:

CONCEPTOS QUE SE SUMAN A LOS INGRESOS ACUMULABLES

I. A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta Ley, excluido el ajuste anual por inflación acumulable a que se refiere el artículo 46 de la misma Ley, se les sumarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:

a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyó.

⁶³ Cfr. PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Textos Universitarios, México, 1978, p 99

b) Tratándose de deudas o de créditos, en moneda extranjera, acumularán la utilidad que en su caso resulte de la fluctuación de dichas monedas, en el ejercicio en el que las deudas o los créditos en moneda extranjera se paguen o cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las utilidades que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas, serán acumulables en el ejercicio en que se efectúen el pago de la deuda y el cobro del crédito.

c) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.

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

CONCEPTOS QUE SE RESTAN AL RESULTADO ANTERIOR

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

a) El monto de las deducciones autorizadas por esta Ley excepto las correspondientes a las inversiones y el ajuste anual por inflación deducible en los términos del artículo 46 de esta Ley.

b) La cantidad que resulte de aplicar al monto original de las inversiones, los por cientos que para cada bien de que se trate determine al contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 39, 40 ó 41 de esta Ley. En el caso de enajenación de los bienes de activo fijo o cuando éstos dejen de ser útiles para obtener ingresos, se deducirá en el ejercicio en que esto ocurra, la parte del monto original aún no deducida conforme a este inciso.

c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó que los hubiera reinvertido dentro de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.

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

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

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

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

A continuación haremos un análisis del artículo en comento, en donde se explicarán brevemente algunos de los conceptos más importantes para que entendamos lo que nos quiere decir la Ley del Impuesto Sobre la Renta en materia de la determinación de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

El Ingreso Acumulable del que nos habla el artículo 16 de Ley del Impuesto Sobre la Renta, es el que se agrega a otros impuestos para causar un impuesto, asimismo se habla de los ingresos por dividendos o utilidades en acciones o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución, estos ingresos por dividendos, es la cantidad que de las utilidades de una empresa corresponde a cada acción.

Por otra parte, a los Ingresos acumulables se les agregará la utilidad por la fluctuación de créditos o deudas en moneda extranjera, en el ejercicio en que las deudas o créditos sean exigibles conforme al plazo pactado originalmente. Si se pagan o cobran con posterioridad, las utilidades que se originen durante ese lapso serán acumulables en el ejercicio en que se efectúe el pago.

También se le sumarán a los ingresos acumulables la diferencia entre el monto de la enajenación de activo fijo (aquel cuyo grado de disponibilidad es reducido en virtud de poseerse con intención de uso) y la ganancia acumulable (costo fiscal).

Lo que se resta de sumar todos los ingresos acumulables son las deducciones autorizadas por la Ley, la pérdida contable en enajenación de bienes de activo fijo o cuando éstos dejen de ser útiles la parte aún no deducida

(sin actualización), dividendos o utilidades que se reembolsen y pérdidas por fluctuación cambiaria en deudas o créditos en moneda extranjera en el ejercicio que sean exigibles, o por partes iguales, en cuatro ejercicios a partir del ejercicio en que se sufrió la pérdida, los dividendos o utilidades que se reembolsen y por último las pérdidas por fluctuación cambiaría en deudas o créditos en moneda extranjera en el ejercicio en que sean exigibles, o por partes iguales, en cuatro ejercicios a partir del ejercicio en que se sufrió la pérdida.

La Ley Federal del Trabajo establece que la base para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es la renta gravable; pero con el procedimiento señalado en el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, no llegamos a la renta gravable.

De igual forma tratándose de pérdidas cambiarias (derivadas de capital e intereses) derivadas de créditos o deudas en moneda extranjera, no podrán deducirse en el ejercicio en que se sufra, cuando resulte del pago anticipado de deudas, o cuando por cualquier medio se reduzca el plazo o se aumente el monto de los pagos parciales. La pérdida se deduce tomando en cuenta las fechas en que debió cumplirse la deuda, en los plazos y montos convenidos⁶⁴.

Hemos llegado al final de nuestro capítulo tercero relativo a la regulación jurídica vigente del Reparto de Utilidades, establecida en nuestra Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ahora

⁶⁴ Cfr. MARTIN GRANADOS. Ma. Antonieta, Fiscal 2. Segunda edición, Ed. Ecafsa, México, 1998, pp. 241 y 242.

daremos inicio a nuestro último capítulo concerniente a las actividades que justifiquen a las empresas exceptuarse de la obligación de repartir utilidades, la Resolución dictada por la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, así como la inconformidad de los trabajadores al no recibir utilidades de empresas que evaden esa obligación constitucional.

CAPITULO 4. ANÁLISIS CRÍTICO AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN RELACION A LAS EMPRESAS EXCEPTUADAS DE LA OBLIGACIÓN DE REPARTIR UTILIDADES DE ACUERDO A SU NATURALEZA Y CONDICIONES PARTICULARES

4.1. Actividades que Justifiquen a las Empresas Exceptuarse de la Obligación de Repartir Utilidades.

Es importante recordemos que nuestra Carta Magna en su artículo 123, apartado "A", fracción IX, inciso d) establece: "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", lo anterior no precisa con exactitud que empresas están exentas de repartir utilidades, generando incertidumbre para conocer si una empresa dedicada a una actividad específica ésta obligada o no a repartir utilidades.

Lo anterior ha sido desarrollado por nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 126 al indicar cuáles son las empresas e instituciones que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores.

Primeramente establece la Ley Laboral que se exceptúa del cumplimiento de la obligación de repartir utilidades a:

"I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento". Es decir, el criterio manifestado por las autoridades de trabajo, respecto al plazo de un año, comienza a correr a partir de la fecha en que se da aviso de registro o alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el

inicio de operaciones, siendo éste el único documento que acredita si un patrón está dentro de la excepción de reparto de utilidades.

"II. Las Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento". Las empresas deben justificar que son de nueva creación, lo que quiere decir que nunca antes se habían dado de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, lo relativo a la fabricación de un producto nuevo se entiende como aquél que no se produce actualmente en el país y mucho menos es sustituto de otros que ya se estén produciendo, la novedad del producto la determina únicamente la Secretaría de Economía y no la empresa, por lo que ella debe acreditar este hecho ante los trabajadores y finalmente el lapso de dos años de excepción se inicia a partir de que empiece a funcionar la empresa.

"III. Las empresas dedicadas a la industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración". Esta fracción más bien se refiere a la rama industrial minera, pero para disfrutar del plazo de excepción, tienen que ser de nueva creación. En el momento en que las empresas comiencen a realizar la primera actividad de producción, termina automáticamente el plazo de excepción, y desde luego tienen la obligación de participar a los trabajadores de las utilidades que obtengan.

"IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de su propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios, de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios". La Ley que se refiere a esta fracción es sin

duda la de Asistencia Privada, en la que encontramos los casos de los asilos, fundaciones, etc. Sin embargo las empresas que no tengan propósitos de lucro, que realicen los citados actos pero que no tengan el reconocimiento de la Secretaría correspondiente, estarán obligados a repartir utilidades a sus trabajadores.

"V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia", tales como la UNAM y UAM. Es importante que se tome en cuenta el criterio sustentado por las autoridades del trabajo de que los organismos descentralizados que no tengan estos fines están obligados a repartir utilidades.

"VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (hoy Secretaría de Economía)...". Consideramos que esta fracción es inconstitucional en razón de que las empresas a las que hace referencia el artículo 123 Constitucional, fracción IX, inciso d), se basa únicamente en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas⁶⁵.

Es de suma trascendencia para nuestro análisis mencionar que en el apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución se menciona que los organismos descentralizados regidos por este apartado no están obligados a repartir utilidades a sus trabajadores, tal es el caso de la Lotería Nacional para

⁶⁴ Cfr. Manual Laboral y Fiscal Sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Ed. Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades, México, 2002, pp. 9 y 10.

la Asistencia Pública, el Instituto Nacional de Protección a la Infancia, el Instituto Nacional Indigenista, el Instituto Mexicano del Petróleo, Caminos y Puentes Federales, Aeropuertos y Servicios Auxiliares, El Sistema de Transporte Colectivo, el Instituto Mexicano de Comercio Exterior, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y el ISSSTE entre otros.

Nosotros consideramos que a pesar de que han existido trastornos económicos, el reparto de utilidades debe quedar encuadrado dentro de un sistema económico justo y equitativo, que permita el aumento de la productividad factor trabajo, que en combinación con el capital generen el ingreso de las empresas y en consecuencia el bienestar de sus trabajadores.

Con la finalidad de dotar a los trabajadores y sus organizaciones de la información básica respecto a las actividades que justifiquen a las empresas exceptuarse de la obligación de repartir utilidades, encontramos la siguiente información:

Las actividades Agrícolas siempre y cuando se dediquen al cultivo, cosecha y recolección de los frutos de la tierra, ya sean alimenticios o industriales, así como el empaque del producto y el beneficio de éste para lograr o mejorar su presentación en el mercado;

Las Ganaderas dedicadas a la cría de ganado y la explotación de sus productos;

Las correspondientes a la Pesca, la producción y explotación de las especies acuáticas;

Las actividades Silvícolas dedicadas al cultivo, reforestación, conservación y explotación forestal, la madera básica que comprende la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

Las actividades referentes a la Industria Extractiva, tales como la minería, metalúrgica (arte de extraer y labrar los metales) y siderúrgica (explotación del hierro y sus derivados) abarcando desde luego la explotación y fundición de los minerales básicos, así como la obtención de hierro y acero, incluyendo además la industria de hidrocarburos (compuestos químicos resultantes de la combinación del carbono con el hidrógeno) y la petroquímica en todas sus ramas.

Las actividades Textil, Hulera, Cementera, Automotriz incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas, la Química incluida dentro de ésta la química farmacéutica y de producción de medicamentos.

Las actividades productoras de Alimentos, abarcando la fabricación de los que sean empacados, envasados o enlatados.

La actividad Tabacalera que comprende la fabricación de productos del tabaco.

La actividad Vidriera relativa a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

En general todas las actividades dedicadas a la manufactura, transformación y elaboración de artículos y productos tales como la yesera, de almidón, de confección de ropa, de cuero y piel, de artículos metálicos, de

jabón, velas y cera, de encuadernación e impresión; de aparatos eléctricos y mecánicos, de muebles y artefactos de mimbre y corcho.

Las actividades relativas a la Construcción de obras públicas y privadas, incluyendo la fabricación y elaboración de materiales de construcción y edificación, areneras canteras y de concreto premezclado.

La Electricidad comprende la generación, transformación y distribución de la energía eléctrica.

Las actividades referentes al Transporte de personas, animales, mercancías y carga en general, en todas sus ramas y actividades conexas, siempre y cuando se utilicen vías terrestres, aéreas y marítimas.

Las actividades relativas a las Comunicaciones incluidas las ramas telefónica, televisoras y radiodifusoras.

También se incluyen las actividades relacionadas con los servicios que proporcionan las instituciones de seguros y fianzas, restaurantes, cafés, fondas, taquerías, torterías y similares; agencias comerciales en todas sus ramas: de aseo, de alquiler y cuidado personal; de administración y operación de bienes; de enseñanza particular de asistencia médica y social, de profesionistas, recreativas, de reparación y en general todas las actividades relacionadas con la prestación de servicios.

Las actividades del Comercio, dedicadas a la realización habitual de operaciones de compra-venta de mercancías y de bienes.

Se incluyen además la industria cinematográfica y la azucarera ⁶⁶.

Consideramos que nuestra Constitución y nuestra Ley Federal del Trabajo benefician a la mayoría de las empresas en razón de que les otorgan una serie de ventajas para que ellas no estén obligadas al reparto de utilidades sino hasta que encuentren un equilibrio económico que les permita otorgar una justa retribución al esfuerzo de los trabajadores como un incentivo para mejorar la productividad, considerada ésta como la posibilidad de mejorar el esfuerzo humano aplicado sobre más avanzadas tecnologías y sobre maquinaria moderna y adecuada, sin embargo en la práctica esto resulta ser irrisorio porque muchas de las empresas aún cuando ya transcurrió el plazo fijado por la Constitución y los casos de excepción señalados en la Ley Laboral, éstas continúan evadiendo la obligación de repartir utilidades a la que tienen derecho los trabajadores por el simple hecho de prestar sus servicios.

A continuación transcribiremos algunas Jurisprudencias relacionadas con nuestro tema de Tesis:

"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 dependerá de la naturaleza de la empresa a la que se le reclame dicha prestación, la determinación de la competencia federal o local. Por lo 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

⁶⁶ Cfr. ALVAREZ FRISCIÓN, Alfonso, Participación de Utilidades, Op. Cit pp 864 y 865.

Juntas Locales de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo”.

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

Precedente:

Competencia 57/95. Entre la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de San Luis Potosí y la Junta Especial Número Treinta y Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tamaulipas. 12 de mayo de 1995. Cinco votos.

Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.

En esta tesis jurisprudencial nos podemos dar cuenta que dependerá de la naturaleza de las empresas la determinación de la competencia federal o local, es decir, si existiera un conflicto para el pago de la participación de utilidades respecto de las empresas enumeradas en la fracción XXXI de la artículo 123 constitucional y 527 de la Ley Federal del Trabajo corresponderá a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocer de la demanda presentada y en todos los demás casos a las Juntas Locales de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje. Es muy importante que sepamos distinguir que competencia le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de las demandas que se presentan ante ellas.

"IMPUESTO SOBRE LA RENTA. REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES. NO ES DEDUCIBLE. El reparto que se hace a los trabajadores se realiza justamente sobre la utilidad obtenida, pues si ésta no se logra, aquéllos no tendrán alguna participación en la producción, a la que contribuyen conjuntamente el capital y el trabajo, por consiguiente al resultar en un ejercicio cierta utilidad, de cierto monto, los patrones deben, por mandato constitucional, hacer partícipes a sus trabajadores, lo que no acontece si tal utilidad no se produce; en tales condiciones obtenida una utilidad debe el patrón compartirla con sus trabajadores, pero aquella utilidad debe ser tomada como

base al pago del impuesto conforme el artículo 18 de la Ley, toda vez que no entraña una pérdida para la empresa por no tener el carácter de gasto, es decir, de pasivo; más si se diere una pérdida, antes de determinar la utilidad contable, que obviamente afectaría los ingresos habidos, esa pérdida repercutiría necesariamente en la utilidad obtenida y sería deducible en la misma participación de los trabajadores como en el impuesto que habría de percibir el fisco; por razones de esa índole indudablemente el legislador precisa en la fracción I del artículo 22 de la Ley, que las pérdidas amortizables deberán ser tanto contables como fiscales. Desde otro aspecto, aunque las cantidades que integren el reparto de utilidades a los trabajadores puede significar una disminución en la utilidad neta en el resultado del ejercicio normal de la empresa, por disposición especial de la Ley no son deducibles para efectos del pago del impuesto sobre la renta como lo expresa el artículo 18".

Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

Amparo directo Da-354/75.- Radios Universales, S.A..-23 de septiembre de 1975.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jesús Ortega Calderón.- Secretaria: María Yolanda Múgica García.

Consideramos que sería ilógico que los trabajadores al darse cuenta de que la empresa presenta pérdidas exija sus utilidades, sin embargo en la práctica esto es muy manipulado, ya que si la empresa no tiene utilidades generalmente lo justifica al presentar su declaración en ceros o simplemente la empresa se encuentra exceptuada de la obligación de repartir utilidades de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 Apartado "A", fracción IX, inciso d) de nuestra Constitución o en los supuestos que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 126.

"UTILIDADES. PAGO DE REPARTO DE. Tratándose de pago de reparto de utilidades, las Juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo, cuando no se ha fundado un derecho específico a determinada cantidad, después de seguido el procedimiento que fija el capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (artículos 117 a 131), y en especial lo dispuesto en el artículo 125 de ese ordenamiento, precepto del que se desprende que el porcentaje conforme al cual deben fijarse las participaciones

de utilidades de las empresas, deber ser determinado por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, previas las investigaciones y los estudios necesarios”.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A Tomo: XII-Agosto, pág. 598.

Precedente:

Amparo directo 166/93. Gustavo Vázquez Sanabria, 6 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Las Juntas al no tener las bases para solicitar al patrón el pago de las utilidades carecen de autoridad para exigirlos, ya que primeramente deben analizarse los procedimientos señalados en los artículos 117 a 131 de nuestra Ley Laboral, para que entonces ellas puedan actuar de la manera más adecuada.

4.2. Resolución dictada por la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Antes de entrar de lleno a nuestro tema es necesario que hablemos de evolución que a lo largo de los años han tenido la Primera, Segunda y Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas antecesoras de la Cuarta Comisión Nacional de la que nos ocuparemos en lo sucesivo.

“En el año de 1962, siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos, se hizo eco al reclamo de la clase trabajadora y se promovió la reforma al Artículo 123 Constitucional, en su fracción IX, para definir con mayor deleite el concepto y el funcionamiento de la institución de la

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Con base en lo dispuesto en las Reformas Constitucional y Legal, se constituyó la Primera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que concluyó sus trabajos emitiendo la Primera Resolución correspondiente, en la que se fijó un porcentaje de participación en las utilidades a favor de los trabajadores, de un 20%, pero calculado, sobre una base de utilidad gravable relativa a la utilidad distribuible, determinada conforme a lo dispuesto por la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Aproximadamente, diez años después, se formalizó la integración de la que fue la Segunda Comisión Nacional que concluyó sus trabajos dictando la Segunda Resolución, estableciéndose un 8% para aplicarse sobre la utilidad gravable en el impuesto sobre la renta, haciéndose la consideración de que la disminución del 20% al 8%, se originaba en la circunstancia de que en la determinación del nuevo porcentaje aplicable sobre la nueva base gravable para efectos del pago del impuesto sobre la renta, ya se tomaban en cuenta las deducciones específicas equivalentes a lo ordenado en el texto Constitucional.

Diez años después, se integró una nueva Comisión Nacional, que dictó la Tercera Resolución para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, precisándose el 10% como porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades" ⁶⁷.

⁶⁷ Ibidem, p. 352.

Finalmente, la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de Diciembre de 1996; señala que el Reparto de Utilidades actualmente se denomina como la participación financiera de los trabajadores, desenvolviéndose en tres formas:

Primera. La participación de los trabajadores en los resultados, que trata de una participación al trabajo pagado en forma individual o en grupos, pero relacionada exclusivamente al aumento de la productividad, demostrado a través de los resultados.

Segunda. La participación de los trabajadores en las utilidades, donde los trabajadores obtenga una parte de las utilidades que se producen con su intervención en las empresas.

Tercera. La participación accionaria de los trabajadores, consistente en que los trabajadores participen en los resultados y las utilidades de las empresas, mediante un procedimiento en que se les entregan acciones o se les permite su adquisición a precios accesibles.

Lo anterior hizo referencia a los antecedentes que de alguna manera era necesario que tuviéramos presentes para dar inicio al propósito fundamental de esta investigación, consistente en el análisis crítico al artículo 123, fracción IX, inciso d), apartado "A" de nuestra Constitución Política, que a la letra dice: "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”.

Lo anterior resulta contradictorio con la Resolución dictada por la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas, publicada en el D.O.F. el 19 de diciembre de 1996, por la que se da Cumplimiento a la Fracción VI del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo; en su resolutivo único textualmente dice: “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”.

Esta resolución puede ser modificada total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen, en razón de que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (hoy Secretaría de Economía) en respuesta a la consulta que le fue formulada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitió únicamente su opinión en el sentido de que dadas las modificaciones económicas del país, se justifica la revisión de los límites teniendo a bien emitir la resolución de exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual no superior a trescientos mil pesos; sin embargo nuestra Constitución sólo exceptúa de la obligación de pago de utilidades a las empresas de nueva creación, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares, por lo que fácilmente puede apreciarse que lo determinado por la entonces Secretaría de Comercio y Fomento

Industrial, viola e infringe la disposición constitucional, ya que en forma administrativa extiende mediante una resolución la excepción de pago de esta obligación laboral.

Sin embargo, ambos preceptos establecen excepciones al Principio de Justicia Social, en razón de que el Reparto de Utilidades equivale a la forma de lograr la más adecuada distribución de la riqueza, permitiendo la supresión de la lucha de clases, convirtiéndose desde luego en una ayuda para dar solución al problema de justicia social, estrechando las relaciones entre patrones y trabajadores y con ello crear la paz social.

Es importante que tomemos en cuenta que el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI señala que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades "las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la Industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (hoy Secretaría de Economía). La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen".

Esta disposición legal determina que la resolución deberá pronunciarse respecto a ramas de la industria, por lo que no debe ser general para todas las empresas.

En este sentido puede apreciarse la aplicación de la disposición contenida en la fracción V del artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que la Resolución que dicte la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, deberá

fijar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencia entre las empresas y siguiendo el principio de hermenéutica jurídica, según el cual las disposiciones legales deben interpretarse de manera que armonicen, y no de manera que se contrapongan, debe estimarse que la Resolución para la excepción del reparto de utilidades está fundada en la Ley cuando se refiere y unifica a todas las empresas, pues establecer diferencias en el reparto de utilidades por ramas de la industria, indudablemente haría que existieran diferencias entre las empresas, cuestión que expresamente prohíbe la Ley.

Pese a lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la de Comercio y Fomento Industrial (hoy Secretaría de Economía), optaron por una solución práctica al establecer en la Resolución por la que se da Cumplimiento a la Fracción VI del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, la excepción con base en los ingresos que se declaran para efectos del Impuesto sobre la Renta, ya que por regla general, un capital pequeño invertido en la industria o el comercio, por lo regular genera ingresos pequeños, es decir, cuando las empresas generen un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos se entiende que es porque supuestamente no cubren los costos y gastos de producción en los que es necesario reinvertir un alto porcentaje de las utilidades para el crecimiento de las mismas empresas, sin embargo estas utilidades son invertidas en la compra de maquinaria, remodelación de las instalaciones de trabajo y lo más usual en donativos realizados a las instituciones asistenciales o de beneficencia para promover las

artes, a las sociedades que otorguen becas para estudios superiores o instituciones de investigación científica y tecnológica que cuenten con la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para recibir estos donativos, lo que genera desde luego una deducción a la declaración anual que debe recibir el trabajador por parte del patrón.

4.3. Inconformidad de los Trabajadores al no Recibir Utilidades de Empresas que evaden esa Obligación Constitucional.

Al realizar nosotros investigaciones en distintas Instituciones encargadas de llevar a cabo los trámites para solicitar el Reparto de Utilidades, específicamente en el Congreso del Trabajo pudimos apreciar que en la práctica hay muchas empresas que aún estando obligadas a repartir utilidades no lo hacen debido a que al presentar su declaración anual esta se encuentra en ceros o definitivamente al trabajador sólo le proporcionan copia del anexo de la declaración en donde se especifica la Participación de Utilidades la cual no es considerada como utilidad sino como pérdida, lo que en forma natural afecta a los trabajadores.

Los parámetros que establecen la capacidad económica de una empresa son sus ingresos y no el capital invertido, como lo señala la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que "Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas

de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (hoy Secretaría de Economía)...", ya que el capital depende de la información y libros de contabilidad que llevan y elaboran los empresarios, que en muchas ocasiones sólo aparece como capital en la empresa el mínimo que autorizan las leyes mercantiles, siendo que a pesar de ello obtienen ingresos muy considerables y utilidades que se deben repartir a los trabajadores ya que son ellos los que preponderantemente crearon una utilidad de la que no participan.

Los ejemplos clásicos de empresas que no reparten utilidades a sus trabajadores aún estando obligados a ello son: COCA COLA, IEM, CHRYSLER, etc., no quiere decir que éstas u otras empresas siempre incurran en esta inconstitucionalidad hay ocasiones en las que si reparten utilidades y otras no, esto depende de justificaciones que los patrones dan a sus trabajadores tales como: no hubo utilidad debido a la compra de maquinaria o se hicieron remodelaciones a las instalaciones de trabajo para que se encuentren en optimas condiciones, para la comodidad de los propios trabajadores e incluso han llegado al grado de decir que por la apertura de otras sucursales no pueden repartir utilidades; lo anterior debe estar especificado en su declaración anual, ya que en ésta sabremos si los ingresos que han obtenido durante el año generaron o no utilidades.

Lo que procede ante esta situación es que los trabajadores acudan al Congreso del Trabajo a solicitar que se haga una Objeción a la Declaración Anual presentada por su empresa, para que los asesores de dicha Institución

inicien el procedimiento de revisión para forzar a las empresas a cumplir con su obligación constitucional.

Los trabajadores por su apreciación diaria de las actividades de la empresa, observan el movimiento económico y operativo de la misma, lo que permite con facilidad apreciar si lo que se declara está apegado con la realidad.

Cuando los trabajadores tengan dudas razonables de que la declaración del ejercicio del patrón presenta irregularidades o incurra en omisiones que afectan desfavorablemente las utilidades de las que son partícipes, tiene derecho de formular las objeciones que juzguen procedentes sobre el contenido de tal declaración, para que las autoridades fiscales competentes efectúen la revisión que de acuerdo con sus facultades proceda; y una vez practicada ésta, comuniquen el resultado a los trabajadores y a la empresa.

El escrito de objeciones será tomado como una denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, según lo señalado en el artículo 1° del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

4.3.1. Procedimiento y Requisitos para la Presentación del Escrito de Objeciones.

Procedimiento:

El procedimiento y requisitos para presentar el escrito de objeciones se sujeta a lo establecido en artículo 4° del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, señalando que el derecho a recibir la copia de la

declaración, así como el de formular objeciones, compete ejercitarlo al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley en la empresa o, en ausencia de éstos, a la mayoría de los trabajadores.

En oposición a lo anterior corresponde únicamente a los patrones, dentro del término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración del ejercicio, entregar a los trabajadores copia de ésta; lo mismo se hace tratándose de una declaración complementaria. Por lo que no es posible que las autoridades fiscales proporcionen a los trabajadores copia de estos documentos.

La empresa que tenga uno o varios establecimientos, como plantas, sucursales, agencias y otra formas semejante, tendrá la obligación de entregar a los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, copia de la declaración del ejercicio.

En caso de que en la empresa existan varios sindicatos, cualquiera de ellos puede formular objeciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Lo que los trabajadores no deben pasar por alto como titulares del derecho a participar de las utilidades; es conocer los datos contenidos en una declaración, principalmente de los ingresos acumulados y las deducciones que hizo el patrón para determinar el monto que les corresponde.

Sin embargo, los patrones no están obligados a permitir a los trabajadores el acceso a los libros de contabilidad que sirvieron de base para

formular su declaración, ya que su revisión compete únicamente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Requisitos de Tiempo:

Presentar el escrito de inconformidad dentro de los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que el patrón le haya entregado copia de la declaración, ante las autoridades fiscales que por razones de competencia les corresponda intervenir; debiéndose tener presente que mientras el patrón no entregue copia completa de la declaración no correrá el plazo que se menciona.

Requisitos de Forma:

1. Se mencionarán los renglones específicos de ingresos y de las deducciones, con cuyo monto, aplicación o tratamiento no estén conformes.

2. Deberán señalarse con precisión las partidas o renglones que se objetan, conforme a la identificación numérica de la mecánica operacional contenida en la declaración; mencionando en cada caso las razones en que se apoyan para objetarlas, de acuerdo con el conocimiento que tengan sobre las particularidades operativas de la empresa o las situaciones esenciales que hayan observado y que consideren anomalías o irregularidades en el comportamiento fiscal de dicha empresa.

3. Los datos de identificación de la autoridad fiscal, como lo son nombre y dirección de la autoridad fiscal a cuya jurisdicción o competencia corresponda la empresa para efecto del Impuesto sobre la renta.

4. Los datos de identificación de la representación legal, en el caso del sindicato, nombre del mismo sindicato o de los representantes de la mayoría de

los trabajadores; nombre y firma del secretario general, y domicilio para oír y recibir notificaciones.

5. Los datos de identificación de la empresa son denominación o razón social, domicilio, Clave del Registro Federal de Contribuyentes, Ejercicio Fiscal o período de la declaración que se objeta y el tipo de declaración: normal, complementaria, por corrección, por dictamen o por crédito parcialmente impugnado.

6. El escrito de objeciones se presentará en original y tres copias, acompañado de la copia del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, constancia autorizada expedida por la autoridad del trabajo competente que acredite la representación del sindicato o de los representantes de la mayoría de los trabajadores y copia de la declaración del ejercicio.

El ejercicio de objeciones deberá presentarse ante la Administración Federal de Grandes Contribuyentes o Administración Local de Grandes Contribuyentes que corresponda de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público cuando se trate de organismos descentralizados y empresas de participación estatal, sujetas a control presupuestal. Se incluyen las instituciones de crédito y las organizaciones auxiliares de crédito, las instituciones para depósito de valores, de seguros, de fianzas, las sociedades de inversión, las bolsas de valores, y las casas de bolsa.

La Administración Local de Auditoría Fiscal que corresponda jurisdiccionalmente al domicilio de la empresa.

Una vez recibidas las objeciones y siempre que cumplan con los requisitos formales, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público comunicará por escrito a los trabajadores sobre la admisión de su inconformidad dentro de un plazo de 30 días hábiles.

El plazo para realizar los estudios o investigaciones de carácter fiscal con que cuenta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, una vez admitido el escrito de objeciones, no podrá exceder de seis meses.

Después de haber cubierto los requisitos antes descritos y terminados los estudios o investigaciones fiscales que se hubieren efectuado y dentro de los dos meses siguientes, emitirá la resolución en la que rectifique, ratifique o determine en su caso la renta gravable base del reparto ⁶⁸.

Finalmente, podemos hacer la siguiente reflexión diciendo que el reparto de utilidades deberá ser justo y equitativo, con lo cual se lograría la incorporación de los económicamente débiles, y el trabajo será unidad y armonía, ya que la falta de ésta en las relaciones entre la organización y trabajo, produce un malestar social, que se traduce en huelgas y manifestaciones violentas, por lo que se requiere para su comprensión, el estudio de sus fundamentos, su historia, sus mecanismos de realización y las implicaciones que revisten en los campos social, económico, jurídico, contable y político en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las

⁶⁸ Cfr. Manual Laboral y Fiscal Sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Op. Cit. pp. 24-28.

empresas, con la cual el trabajador desempeñaría sus labores con más eficiencia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa. Es importante que a nuestra Constitución en materia de reparto de utilidades se le haga una adecuación debido a que hay muchas empresas que se encuentran protegidas y en consecuencia no están obligadas a participar de las utilidades que obtuvieron con sus trabajadores, siendo que ellos son los que principalmente generan esa utilidad al ser los brazos con los que cuenta una empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El reparto de utilidades es un derecho de los trabajadores, que deriva de lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A", fracción IX, inciso d) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por ser un instrumento que desarrolla el equilibrio entre el trabajador y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo.

SEGUNDA. El reparto de utilidades contribuye a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, mejorando desde luego la distribución de la riqueza y aumentando la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y empresarios para alcanzar una prosperidad común.

TERCERA. Los sujetos obligados a repartir utilidades son las personas físicas y morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo contribuyentes o no del Impuesto sobre la Renta tengan trabajadores a su servicio, mediante el pago de un salario.

CUARTA. El reparto de utilidades ha sido considerado como una institución jurídico laboral que permite a los trabajadores recibir anualmente de las empresas, donde prestan o han prestado sus servicios y cuando tengan utilidades, un porcentaje de éstas, prestación adicional que es indispensable y

distinta del sueldo, que no es fija y que tiende a afianzar el equilibrio de los factores de la producción.

QUINTA. El objetivo principal de nuestra investigación fue el realizar un análisis crítico al artículo 123, apartado "A", fracción IX, inciso d) al referirse a las empresas exceptuadas de repartir utilidades de acuerdo a su naturaleza y condiciones particulares, por tal motivo fue indispensable también hablar de las excepciones a las que hace referencia la Ley Federal del Trabajo en su artículo 126. Sin embargo ambos preceptos establecen excepciones al Principio de Justicia Social, en razón de que el Reparto de Utilidades equivale a la forma de lograr la más adecuada distribución de la riqueza, permitiendo la supresión de la lucha de clases, convirtiéndose desde luego en una ayuda para dar solución al problema de justicia social, estrechando las relaciones entre patrones y trabajadores y con ello crear la paz social.

SEXTA. En la práctica, existen muchas irregularidades respecto de empresas exentas de repartir utilidades, porque al cumplirse el plazo o la situación económica que fija la ley a determinadas empresas éstas continúan incumpliendo con esa obligación Constitucional a la que tienen derecho los trabajadores por sus servicios prestados.

SEPTIMA. Es importante que mencionemos que existen empresas que aún estando obligadas por nuestra ley a repartir utilidades no lo hacen debido a que

manipulan sus declaraciones anuales o simplemente hacen saber a sus trabajadores que por motivos de remodelación de las instalaciones de trabajo o por la apertura de otra sucursal o por la colaboración de la empresa en donativos los cuales son deducibles, las utilidades obtenidas se encuentran distribuidas en esas eventualidades.

OCTAVA. Consideramos que las autoridades fiscales y laborales deberían sensibilizarse en la problemática que representa, el que determinadas empresas no reparten utilidades a sus trabajadores, esto a sabiendas de que dichas empresas obtienen grandes cantidades de ingresos, toda vez que, a nuestro juicio el repartir utilidades podría tomarse como un estímulo más por los servicios que los trabajadores prestan a la empresa, además de ser ellos quienes logran el aumento de la productividad y el prestigio de las mismas, consecuentemente, tienen el derecho de percibir esos ingresos adicionales.

NOVENA. La Resolución de la Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas han sido indispensables para la realización de nuestra investigación, en razón de que éstas son consideradas como un órgano competente para fijar y revisar el porcentaje que corresponde a los trabajadores respecto de las utilidades de las empresas obligadas a ello.

DÉCIMA. Es necesario se haga una adecuación a nuestra Constitución Política debido a que no se precisa con exactitud que empresas están exentas de repartir utilidades; generando incertidumbre tanto a los trabajadores como a los patronos para conocer si una empresa dedicada a una actividad específica ésta obligada o no a repartir utilidades.

BIBLIOGRAFÍA

ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso, Participación de Utilidades, Tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1998.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Ed. Sista, México, 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Guillermo Cabazos Chena y otros, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, "Estudio comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano", Segunda edición, Ed. Trillas, México, 1994.

DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1997.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, "Historia, principios fundamentales. Derecho Individual y Trabajos Especiales", Tomo I, Décima octava edición, Ed. Porrúa, México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1989.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1999.

FLORES ZAVALA, Ernesto, Elementos de Finanzas Públicas Mexicanas, Sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1963.

GONNARD, René, Historia de las Doctrinas Económicas, Octava edición, Ed. Aguilar, España, 1959.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1989.

LONDOÑO, Carlos Mario, La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa, Ed. Rialp, España, 1962.

MARGAIN, Hugo, Reparto de Utilidades, Ed. Selección de Estudios Latinoamericanos, México, 1964.

MARTIN GRANADOS, Ma. Antonieta, Fiscal 2, Segunda edición, Ed. Ecafsa, México, 1998.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.

PEREZ LEÑERO, José, Teoría General del Derecho Español del Trabajo, Ed. Espasa Calpe, España, 1948.

PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Textos Universitarios, México, 1978.

POZZO, Juan D., Manual Práctico Teórico del Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Astrea, Argentina, 1961.

RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. PAC, México, 1986.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, "Comentarios y Jurisprudencia", Segunda edición, Ed. PAC, México, 1985.

SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1990.

SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1992.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Décima séptima edición, Ed. Delma, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Octagésima segunda edición, Ed. Porrúa, México, 2002.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, Décima primera edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2002.

JURISPRUDENCIA

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LAS DEMANDAS SOBRE REPARTO DE UTILIDADES, DEBE DEFINIRSE ATENDIENDO A LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA, Novena Época, Tomo I, Junio de 1995, Pág. 228.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA, REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES. NO ES DEDUCIBLE, Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, Septiembre de 1975.

UTILIDADES. PAGO DE REPARTO DE, Época 8ª, Tomo XII, Agosto de 1993, Pág. 598.

DICCIONARIOS

Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Ed. Sopena, España, 1990.

Gran Diccionario Enciclopédico Visual, Ed. Programa Educativo Visual, Colombia, 1993.

OTRAS FUENTES

Manual Laboral y Fiscal sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Ed. Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades, México, 2002.

110
B
M.A.