



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR UN PROCEDIMIENTO
ESPECIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA
DETERMINAR LA CARGA PROBATORIA RESPECTO DE
LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA
UTILIDADES DE LA EMPRESA.**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

LEOBARDO DÍAZ RAMÍREZ

ASESOR: LIC. FROYLÁN MARTÍNEZ SUAZO

MÉXICO 2008





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.

A DIOS

Por haberme dado la vida.

A MIS PADRES

Por tener la dicha de haber sido procreado de ellos.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, por haberme
acogido dentro de sus aulas.

A MIS MAESTROS por el apoyo y conocimiento recibido durante los años de
estudios.

A MIS HERMANOS

Ramón, Nina, Albe, Eloy, Cele, Mary y Carlos, por lo que son.

A MI ESPOSA NORMA PATRICIA ROMERO GUTIERREZ

Por su gran apoyo y cariño incondicional, que me impulsa a lograr mis metas y
objetivos.

A MIS HIJOS DANIEL Y VALERIA

A quienes amo con todo mi corazón.

AL LICENCIADO Froylán Martínez Suazo, por su ayuda y amistad en todos
estos años.

A MIS AMIGOS, los que espero conservar por siempre.

**LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA DETERMINAR LA CARGA
PROBATORIA RESPECTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LA UTILIDADES DE LA EMPRESA.**

INDICE

INTRODUCCION. I

CAPITULO PRIMERO

Antecedentes históricos.

- 1.1. De la conquista a la independencia. 1
- 1.2. Congreso Constituyente de 1856/1857. 12
- 1.3. Reformas Constitucionales. 17

CAPITULO SEGUNDO

Consideraciones Legales y forma de aplicar la participación de utilidades.

- 2.1. Base para la participación de utilidades. 21
- 2.2. Procedimiento para determinar la participación de utilidades en forma individual. 38
- 2.3. Objeciones sobre la declaración fiscal presentada por la empresa. 57

CAPITULO TERCERO

Sanciones al Incumplimiento sobre participación de utilidades

3.1. Competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	69
3.2. Competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	87
3.3. Competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	90

CAPITULO CUARTO

Análisis de la Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y Jurisprudencia que determinan la participación de utilidades.

4.1. Análisis del Artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.	97
4.2. Análisis del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.	107
4.3. Vía paraprocesal o voluntaria ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para obtener el porcentaje sobre participación de utilidades.	122
4.4. Propuesta personal.	134

CONCLUSIONES.	138
--------------------------------	-----

FUENTES CONSULTADAS.	142
---------------------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

La Historia de la humanidad ha sido una lucha constante por alcanzar los principios que ahora regulan nuestra Leyes fundamentales como lo es la libertad, la dignidad, etc. dentro de estos conceptos se crea una organización en la cual se hacen respetar las normas, conductas y demás circunstancias desplegadas por el individuo dentro de la sociedad en la cual se desarrolla. El derecho del trabajo ha nacido bajo el principio de proteger la dignidad del hombre. En el apogeo del individualismo (postura filosófica adoptada por el liberalismo en el que se considera a cada hombre el objeto y fin de las instituciones sociales y a sus intereses particulares, superiores al de los grupos, es decir establece la superioridad del individuo sobre la colectividad), el crecimiento de los grandes capitales, así como el surgimiento del liberalismo económico encaminado a las relaciones entre trabajadores y patrones ha llegado a un punto de desigualdad, esto es, que los grandes capitalistas o personas que contaban con los medios de producción económica, etc. la determinaban de manera personal e individual y sin ninguna consideración o voluntad ajena; esto es, imponían a los más desprotegidos situaciones o condiciones de trabajo injustas, arbitrarias, ilegales, improcedentes, imparciales, sin tener un sustento legal; en contra de lo anterior surge el derecho del trabajo, el cual aparece por vez primera en el antiguo continente, situación que con el transcurso del tiempo

es retomada por América, específicamente por nuestro país, y se crea con ello diversa reglamentación en la cual se sustentan y basan las relaciones obrero patronales.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Regula en su artículo 123 apartado "A" el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. La Ley Federal del Trabajo es la Ley Reglamentaria que establece los procedimientos tratándose de este tópico, el cual resulta ser un importante instrumento para contribuir a la distribución de la riqueza y la justicia social, además de ser un mecanismo que estimula la productividad, así como la relación obrero patronal en un plano objetivo, equitativo y neutral.

En la presente investigación se realiza un análisis de la Ley Federal de Trabajo, enfocado a los diversos preceptos contenidos en materia procesal, pues considero que en dicho ordenamiento no se establece un mecanismo que determine en juicio los procedimientos que el patrón y trabajador previamente debieron agotar respecto al cumplimiento sobre la participación de utilidades de los trabajadores. El artículo 784 de Código Laboral establece que la empresa deberá conservar documentos que tiene obligación, dentro de ellos se encuentran los comprobantes de pago de participación de utilidades, más no refiere obligación alguna relativa al procedimiento aplicado para conocer los montos, en su caso determinados, por dicho rubro.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 125 y correlativos, así como el Reglamento que regula los artículos 121 y 122 contienen normas relativas al reparto de utilidades, también lo es que no existe dispositivo que ordene u obligue al patrón (persona física o moral) a cumplir con tal exigencia. El artículo 784 de Código Obrero establece al patrón los documentos que tiene obligación de conservar, dentro de ellos se encuentran los comprobantes de pago por concepto de reparto de utilidades, sin embargo ello es muy ambiguo ya que no hay ningún precepto legal que conlleve a exigir al patrón los documentos por medio de los cuales se compruebe en juicio que previamente dio cumplimiento a la determinación y en su caso pago de esta prestación.

La Ley Federal del Trabajo establece un capítulo especial que regula el procedimiento paraprocesal o voluntario, y de manera particular en lo que respecta a la participación de utilidades se indica que cuando el empleador y el trabajador deciden dar por terminada la relación de trabajo por mutuo acuerdo, pueden acudir a la junta competente con el fin de otorgar solemnidad a la terminación del contrato o de dicha relación, siempre y cuando reúna los requisitos preceptuados por el artículo 33 de dicho ordenamiento, y se indica que tratándose del pago de utilidades se debe especificar la cantidad que el trabajador deberá recibir, pero no establece procedimiento alguno para obtenerlo ni mucho menos sanción en el caso de incumplimiento, esto último en materia procesal.

Es por ello que surge la necesidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje posea facultades y competencia para que en el ámbito procesal pueda requerir a la empresa los medios documentales a través de los cuales se dé cumplimiento a los requisitos señalados en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de prueba, pues es el patrón quien tiene los medios suficientes para ello; es decir el código laboral debe establecer un dispositivo que faculte a las Autoridades Laborales tanto para vigilar el exacto cumplimiento así como sancionar el tópico de reparto de utilidades, y con ello podrán emitir un laudo en el cual se establezca cantidad líquida y específica.

En la praxis se ha tomado el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son competentes para conocer sobre el reparto de utilidades, ello inclusive ha sido sustentado por diversas tesis jurisprudenciales, ejecutorias y contradicción de tesis. Es entonces cuando nos hacemos el siguiente cuestionamiento: ¿qué Institución se encarga de regular todos los procedimientos tratándose del reparto de utilidades para el pago de ésta?, ¿qué Institución es la encargada sancionar a la empresa para el supuesto de negarse al arbitraje?, ¿qué institución determina la cantidad líquida o específica que se debe repartir entre los trabajadores en materia de prueba?, ¿para el caso de inconformidad ante qué autoridad debe acudir el empleado?, estos cuestionamientos visualizados desde el punto de vista procesal entorno a la Ley Federal del Trabajo.

Con el propósito de poder conocer todas y cada una las interrogantes antes señaladas abordaremos en la presente investigación los requisitos y procedimientos actuales, en los cuales se puede conocer y determinar el pago para el reparto de utilidades, apreciando los preceptos en conciencia y con ello realizar una pequeña aportación de ideas con la finalidad de que en nuestra nueva Ley Federal del Trabajo se pueda establecer con claridad y precisión este tópico, ello en aras de no dejar al trabajador en estado de indefensión al momento de llevar a cabo el reclamo realizado ante las Juntas Laborales por este concepto.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 DE LA CONQUISTA A LA INDEPENDENCIA

El Derecho del Trabajo tiene una formación autónoma, con leyes, reglamentos y procedimientos propios, siendo que al momento de regular la obligación obrero patronal en nuestro país tiene sus orígenes en el derecho privado y últimamente podemos aseverar que ello corresponde al derecho público y social. El Derecho del Trabajo es consecuencia de la lucha de clases, las cuales tienen como antecedentes los conflictos que se han suscitado durante las épocas en que el hombre ha vivido sobre la faz de la tierra, y si hablamos en el caso en particular, específicamente desde el punto de vista jurídico, anteriores a las leyes promulgadas en la colonia.

El trabajo siempre ha existido desde los orígenes del ser humano, pues para que el individuo se procure una subsistencia como tal debe de realizar actos externos a su persona como es allegarse los principales satisfactores de vida y con ello cubrir necesidades prioritarias fundamentales; más aún, si nos remontamos a las épocas antiguas podemos analizar que desde el origen y creación del hombre, éste fue creado en un lugar paradisíaco en el cual fue señalado se procuraría por sí mismo los elementos necesarios para realizar y satisfacer sus necesidades; esto es, el hombre a través del tiempo ha realizado una serie de actividades que se consideran como trabajo, sin embargo en la presente investigación no vamos a remontarnos desde el nacimiento en sí de las leyes, pues ello resultaría extendernos de una manera tal imposible de abarcar en este pequeño estudio.

La época de la Colonia o las Leyes de Indias constituyen el punto de partida de nuestra legislación, es por ello que nos avocaremos al estudio de este tópico.

Es pertinente señalar que previo a la Colonia la base económica laboral fundamental radicaba en el esclavismo, durante esta época se expidieron diversos ordenamientos conocidos como “Leyes de Indias”, esto es durante el período de 1561 a 1769. En el contenido de las mismas podemos apreciar los ordenamientos o disposiciones mínimas las cuales reglamentaban, entre otros, la jornada, aludían al salario, señalaban la protección del trabajo de mujeres como de niños. Dichas leyes, establecidas por la corona española y en sí por los reyes católicos quienes en una conducta de humanidad las crearon con el objeto de defender tanto a los aborígenes indígenas. así como para poder llevar a cabo la conquista de México¹. Las leyes no fueron aplicadas de manera correcta ni respetadas en su exacta dimensión por sus creadores, pues solamente fueron realizadas para someter a los pueblos conquistados.

El derecho del trabajo de la época colonial constituye un tema complicado, pues este período abarca una época de transición en la cual tuvo aplicación por una parte la creación, aplicación y sanción del derecho europeo al derecho de América, es decir un sistema jurídico proveniente de una cultura y civilización más avanzada, quizá con mejores lineamientos y sobre todo dirigida a una sociedad que por sí misma representaba un avance superior tanto en lo económico, social, etcétera. Para José Miranda (citado por el maestro Humberto Briceño Sierra) la conquista suscita tres problemas políticos: dos de ellos referentes al derecho de un Estado (España), que consiste en poder extender la soberanía a tierras y países extraños, y el tercero se refiere a la naturaleza del indio y los vínculos que

¹ GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1983, Pág. 22.

hubo de establecer con aquella soberanía: ¿podían o no ser súbditos?² Lo anterior implica en primer lugar que el país europeo debía abarcar su soberanía, ejercer su imperio, mando y dominación en todo el territorio americano conquistado, ello no era en sí el único problema, pues lo verdaderamente importante era atender a la naturaleza de los conquistados esto es de los aborígenes, básicamente de los lazos, ligaduras o relaciones que España tenía que establecer en dicha soberanía, lo cual equivaldría a poner en tela de juicio si los indios podían o no someterse a la corona española. Lo anterior desde luego tenía que ser considerado y tomado como un riesgo por parte de los conquistadores para concluir en el estado social y jurídico deseado, el cual es objeto de estudio.

Es pertinente hacer hincapié en la bula Inter caetera de Alejandro VI del 4 de Mayo de 1493 la cual llegó en el momento en que los reyes católicos redactaban sus primeras instrucciones al almirante Cristóbal Colón para el gobierno de los nuevos pueblos. Esto puso fin a la disputa entre los reyes de Castilla y Portugal referente al dominio de las nuevas tierras, ya sea que se haya tratado de una concesión o de un título como lo hayan señalado, en esta bula los descendientes de los reyes eludieron sus obligaciones de proteger y evangelizar a los indios.

Se suscitó la llamada leyenda negra que consiste en el levantamiento de algunos pueblos nacidos de la propia España en contra de la misma, ello en razón de que la bula mencionada a la vez que era una concesión para los reyes contenía una prohibición para los otros príncipes católicos de colonizar en América, con lo anterior los pueblos iberoamericanos vivieron en paz durante algún tiempo, aún después de ser independizados, teniendo con ello un mínimo de conflictos internacionales armados gracias al origen de este documento público.

² Briceño Sierra Humberto, Derecho Procesal, Segunda Edición, Editorial Harla, México, Pág. 131.

Podemos señalar que durante el período de 1521 cuando Hernán Cortés tomó por fuerza a la gran Tenochtitlán hasta el día en que fue dado el grito de independencia por Miguel Hidalgo en 1810 fueron creadas diversas leyes, las cuales si bien es cierto fueron establecidas, no se aplicaban en su exacta dimensión con la justicia y equidad que actualmente conocemos.

A la llegada de Hernán Cortés en el año de 1519 fue fundada la población llamada la Villa Rica de la Vera Cruz, siendo a partir de ese momento que este conquistador procede de inmediato a la colonización, creando la ciudad de Veracruz y Segura de la Frontera, las cuales tenían, al momento de ser conquistadas, sus disposiciones y capitulaciones establecidas por la corona española, este monarca posteriormente dio instrucciones referente al nombre de las tierras, las provincias y lugares, la fundación de las ciudades, títulos de propiedad, provincias, repartimiento de tierras, etcétera.

Es así como fue dando inicio la aplicación del derecho hispano en América; particularmente en México las disposiciones dictadas por don Hernán Cortés son las primeras que se conocieron y de las cuales se tiene antecedentes como derecho indiano.

Así mismo no se hicieron esperar de España diversas ordenanzas particulares dirigidas a los pobladores, entre otros supuestos; fue así como los grandes conquistadores y señores, sobre todo aquellos que ya tenían incorporados un cuerpo legal, sugirieron que era necesario aplicar a los territorios conquistados y poblados nuevas disposiciones y lineamientos, los cuales tendrían que salir originalmente dentro de la normatividad creada y formada previamente por la corona española.

Fue así como durante el transcurso del tiempo se fueron creando diversas disposiciones y normas de todo género con la finalidad de dar

solución a problemas tal vez desconocidos, nacientes en una sociedad diversa a la cultura europea, cristalizando con ello líneas opuestas y quizá preocupaciones contradictorias con el propósito de que los conquistados asimilaran las instrucciones europeas, específicamente de España.

Se llevó a cabo una lucha abierta ante la indecisión de los conquistadores por los distintos oficios que estos tenían: religiosos, teólogos, encomenderos, etc., con intereses casi irreconciliables por el extenso ordenamiento existente, dado que la aplicación de las mismas rebasaba muchas veces la sociedad imperante en ese momento. En tal virtud las normas fueron estableciendo tendencias con mayor fuerza.

En este contexto, durante el curso de aproximadamente 40, 50 o 60 años las llamadas normas indianas vagaban sueltas, quizá olvidadas, otras tal vez perdidas respecto de los organismos que las crearon, luego entonces se estableció la necesidad de recabar y recortar toda esta serie de disposiciones, por lo tanto se establecieron órganos competentes a efecto de llevar a cabo esta ardua tarea. Así podemos señalar la corriente ordenadora como primer ejemplo, en la real cédula dada en Madrid el 3 de octubre de 1533, la cual se encargó a la audiencia de la Nueva España la búsqueda de todas las ordenanzas, provisiones y cédulas despachadas para esa tierra.

En la actualidad no se conoce con exactitud cuál fue el órgano principal o primogénito encargado de realizar esta laboriosa función, pues tan solo esta última no es sino un eslabón en la cadena de prohibiciones, las cuales fueron establecidas para los efectos anteriormente señalados. Con ello no se dio solución ni se encontró salida a los problemas surgidos en ese momento, la situación caótica continuó y muchas disposiciones quedaron incumplidas, por una parte dada su falta de publicidad, negligencia por la otra, mala fe de los interesados, por esconderlas, etc. Es así como en el transcurso del tiempo se

crean diversos órganos e instituciones encargados de recopilar las diversas leyes establecidas durante este período.

La época colonial estuvo sujeta a dos tipos de trabajo: uno, que se trataba del trabajo de la ciudad, y la otra que era de los indígenas o del campo. Así mismo el trabajo de las ciudades se realizó bajo sistemas corporativos, esto significa que en España así como en toda Europa tenían como método la forma artesanal de producción, misma que fue desde luego implantada al momento de la independencia de México, este régimen corporativo de la colonia no era del todo idéntico al que se estableció en Europa, ya que tenía ciertas diferencias como lo son las siguientes: Estos estatutos de las corporaciones no eran aplicables a los indígenas, es decir estos últimos estaban en libertad para realizar la actividad que decidieran acorde a sus posibilidades físicas, económicas, etc., sin someterse los lineamientos de dicha corporación. Ello significa que los indígenas se podían dedicar a la actividad preferente a sus intereses siempre y cuando no contrastara con las corporaciones. Como toda regla había excepciones y ésta no era la única ya que efectivamente tratándose de lo relativo a la enseñanza, esto les estaba prohibido a los indígenas, pues los únicos facultados para realizar esta actividad eran los españoles, lo cual significa que se les prohibió tajante y determinadamente esta actividad a los indígenas. También los aborígenes podían elaborar y traficar libremente los artículos que ellos mismos elaboraban y en el supuesto de que realizara alguno de aquellos que se establecía en el régimen corporativo y resultara dañino, no podían necesariamente ser castigados. Las ordenanzas de esta corporación formaban un órgano legislativo que en aquel entonces fue conocido como Ordenanzas de la Ciudad de México y éste era la base por la cual se regulaba la conducta de los individuos que en ella habitaban. Este régimen corporativo tenía la característica de ser una forma de administración o régimen relativa a la

producción y al consumo, sin embargo esta no se aplicó en su exacta dimensión ni fue tan rígida como en Europa³.

No fue obra de la casualidad el que los conquistadores sometieran a la esclavitud por medio de trabajos forzados, etc., a los indios, y la mano de obra de estos era muy barata y sobre todo considerada una de las riquezas más grandes de España. Ante esta situación fueron múltiples los abusos que sufrieron los pueblos conquistados estableciéndose aquí lo que un filósofo señaló: “El Hombre es el Lobo del Hombre”, en el sentido de que explota a su semejante con el objeto de lograr u obtener un beneficio para sí mismo; exactamente eso fue lo que sucedió en este período Colonial, en donde los conquistadores haciendo uso de la fuerza y coacción sometieron a un pueblo indefenso el cual fue sobajado y sometido a los abusos por parte de aquéllos. Como reacción directa e inmediata intervinieron las altas autoridades españolas quienes a través de los reyes de España realizaron una serie de disposiciones con la finalidad de proteger y liberar a esos innumerables aborígenes de aquella espantosa ambición conquistadora. Fueron creadas las leyes de indias precisamente para titular a los indios en todo aquello en la materia de trabajo las cuales representaban la base o forma de amparo para los mismos.

Particularmente estas leyes reglamentaron lo que es el contrato de trabajo, la libertad de trabajo de los indígenas, su protección, limitar la edad de admisión en el trabajo, obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato de trabajo por el período de un año relativo a la prestación del servicio, etc., en el área del campo se estableció lo que se denominó el pegujal que significa que yo te entrego un pedazo de tierra para ti indígena a efecto de cultivarla y te beneficies con todo lo que tiene en sí

LA CUEVA, MARIO “DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO” TOMO PRIMERO, TERCERA EDICIÓN, EDITORIAL 86

misma: animales, útiles, etc. Por otra parte los domésticos gozaban de su salario, de su habitación, de la curación, los enterraban si morían sin costo alguno, etc., más aún las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que tendrían que aplicar quienes faltaban o cometían alguna contravención a estas disposiciones.

Se crea la Encomienda que inicialmente era una forma de trabajo forzoso el cual con el transcurso del tiempo se fue reglamentando y finalmente se sustituyó con la prestación del servicio lo cual daba derecho al indígena para que el encomendero lo protegiera tanto a él como a su persona, familia e intereses. Esta institución era una concesión otorgada únicamente por los Reyes de España la cual no estaba sujeta al comercio y podía tener una duración de 3 ó 4 vidas.

Es pertinente mencionar que en esta época el trabajo forzoso era aplicado a los esclavos y siervos quienes en muchos casos eran considerados como cosas u objetos los cuales podían ser susceptibles de posesión y de dominio, pudiendo el amo o dueño disponer de ellos de manera libre.

Desde el punto de vista del maestro Mario de la Cueva México la Colonia tuvo una organización corporativa, tenía como origen o antecedente principal y fundamental la del viejo continente, siendo la aportación más importante de esta organización las que hemos señalado con anterioridad que son las conocidas como Leyes de Indias, la cuales supuestamente tenían como principal objeto el elevar el nivel de los indios; es pertinente precisar que dichas Leyes no especificaban a qué nivel se referían, pudiendo entenderse

³GUERRERO EUQUERIO, MANUAL DE DERECHO OBRERO, SEXTA EDICION, COMPOSICION TIPOGRAFICA PARA DE LA CUEVA, MARIO "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" TOMO PRIMERO, TERCERA EDICIÓN, EDITORIAL PORRUA,1949, PÁG. 86

que se dirigían al nivel de pobreza de los mismos, dicho ordenamiento contenía disposiciones sobre jornada de trabajo, salario, etc.⁴

En conclusión podemos señalar que el período de la Conquista a la Independencia data a partir de 1521 con la toma de Tenochtitlán por don Hernán Cortes, y hasta el año de 1810 en donde fue dado el grito de la Independencia.

En efecto, el Rey Carlos V fue quien realizó las primeras ordenanzas dirigidas a los aborígenes o pueblos conquistados con el objeto de protegerlos de los colonialistas.

Con el transcurso del tiempo se van creando Leyes como es la de 1524 es decir aquellos que tenían o se les encomendaban indios, así se originó la Encomienda.

El principal elemento humano fue la fuerza de trabajo, la cual radicaba principalmente en la agricultura, sin embargo los diversos ordenamientos establecidos tanto por los reyes de España así como por los principales jerarcas de la corona española no fue suficiente, siendo que los imperialistas o conquistadores sometieron a los pueblos indígenas estableciéndose así la esclavitud. En el año de 1555 la vital fuente de riqueza era la explotación minera, básicamente la plata. Las condiciones de trabajo imperantes en ese momento, específicamente la de los aborígenes, eran de un nivel muy bajo, originando diversos conflictos individuales y colectivos.

Debido a estos problemas se crea por parte de España una comisión encargada de repartir la riqueza, es decir al momento de que se obtenía el mineral explotado, en este caso la plata u alguno otro, debía estar presente en

⁴DE LA CUEVA, MARIO “DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO” TOMO PRIMERO, TERCERA EDICIÓN, EDITORIAL PORRUA, 1949, PÁG. 86

primer lugar el minero, en segundo lugar el vecino y en tercer lugar el alcalde o persona que representara a la autoridad, a efecto que en su presencia se realizara la repartición de este mineral.

Consecuentemente podemos señalar que la organización social en la época colonial de los trabajadores mexicanos podemos dividirla de la forma siguiente: primeramente a través de una corporación que podía ser la de los gremios, entendiéndose por esto como una corporación formada por maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio regida por ordenanzas o estatutos especiales.⁵

Estos gremios estaban formados bajo las ordenanzas de Hernán Cortés, a través de las múltiples disposiciones; en segundo lugar tenemos a las cofradías, entendiéndose por éstas como una congregación o hermandad que forman algunos devotos con autorización competente para ejercitarse en obras de piedad.⁶

Estas cofradías tenían como actividad principal la de actuar en un plano espiritual, las que después con el transcurso del tiempo fueron tornándose en el ámbito económico, y más tarde en mutualistas, más tarde se transformó en sindicatos revolucionarios, los cuales tenemos conocimiento de ellos en la actualidad.

A raíz del trabajo minero realizado, principalmente en una ciudad de México llamada San Pedro de San Luis Potosí, existía una explotación masiva, los trabajadores tenían salarios raquíuticos y mezquinos lo que provocó un gran tumulto trayendo esto consigo el que se amotinaron en la capital de la provincia los trabajadores, esto último con la finalidad de lograr una justa y equitativa paga por el servicio prestado.

⁵ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Madrid 1992, Vigésima Primera Edición. Pág. 1058

⁶ Diccionario de la Lengua Española, Vigésima Primera Edición; tomo 1, Pág. 500

Esto trajo como consecuencia lo que se conoce como “El Partido” que no quiere decir un partido como reunión de personas para un fin determinado, sino un partido como el acto de cortar una pieza (de partir) que esto significaba repartir el metal obtenido desde una sexta parte hasta la mitad, esto puede considerarse como un logro y quizá como un principal movimiento colectivo en aras de la participación de utilidades.

Es así como en 1759 el Señor Pedro Romero de Terreros desea suprimir esta figura denominada en “El Partido”, tal acto casi le cuesta la vida, por que con ello se creó un conflicto que lesionaba los intereses de los trabajadores, hechos acontecidos en el Mineral del Monte en Pachuca, esto trajo como consecuencia que se suprimiera el concepto de “El Partido” y se aumentara el salario.

Llegada la independencia las disposiciones en materia laboral no cambiaron, fueron las mismas, en razón que en el país había un conflicto de intereses divididos por diversos grupos y asociaciones, lo cual en forma posterior no tan solo quedaron igual, si no que más aún decrecieron.⁷

⁷ ALVIREZ Friscione, Alfonso, La Participación de Utilidades, Segunda Edición, corregida y aumentada, Editorial Porrúa, México 1976, Pág. 248

1.2.- CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856-1857.

En el capítulo anterior señalamos el origen del Derecho del Trabajo en México acorde a las disposiciones contenidas sobre esa materia en la Leyes de Indias, así como en los diversos ordenamientos establecidos por la corona española, las que principalmente tuvieron como prioridad el preocuparse por los trabajadores aborígenes indígenas y su nivel de vida. En dichas Leyes se encuentran diversas prohibiciones, como la prohibición de tiendas de raya, etc. las cuales resultan un poco avanzadas a la época que se vivía en aquel entonces, dado que las mismas no eran aplicadas de manera coercitiva, obligatoria y forzosa, sino de manera unilateral por parte de los españoles.

Con la Independencia se ve una gran distribución de pequeños grupos económicos, políticos, etc., lo cual viene a empeorar tales circunstancias; esto es, en el siglo XIX realmente no existió el derecho del trabajo, ya que -digamos que hasta la mitad de este- se seguían aplicando las reglamentaciones coloniales como son la Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, etc., la situación de los trabajadores había empeorado, porque en el país existía una inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de vida independiente, es decir realmente México estaba en un época de transición referente al derecho laboral, siendo hasta mediados del siglo XIX cuando se presente una de las grandes batallas intelectuales por el Constituyente de 1857.

En efecto, el año de 1857 con la Constitución se establecen principios rectores de la vida social en México, es decir se establece libertad de industria y de trabajo, pero no se reconoce intervención estatal en cuestiones laborales, esto trae como consecuencia que se retrase el nacimiento de una legislación laboral propiamente dicha, ya que será hasta principios del siglo XIX en donde México, muestre un panorama estatal con una burguesía evidentemente agraria, dando con esto origen a diversos movimientos obreros que más

adelantes serán señalados, concluyendo todo esto en una revolución constitucional que protagoniza don Venustiano Carranza y que puede llamarse la primera piedra para nuestro derecho laboral ya plasmado.

Se dio gran auge a lo que se llamó en aquel momento individualismo, que significa superioridad del individuo sobre la colectividad. Este individualismo como postura filosófica, además del crecimiento del capitalismo, que dentro de las bases rectoras sostenían la no intervención del Estado en la relaciones entre trabajadores y patronos, conducen a un sistema o régimen de injusticia y poco avance para el nacimiento de un derecho laboral. En aquel entonces los poseedores de la producción (capitalistas) imponían su voluntad a los demás que eran una mayoría, sometiéndolos además a situaciones realmente inhumanas.

El derecho del trabajo como tal nace primeramente en Europa, resultado de múltiples enfrentamientos físicos, materiales, a través de guerras, de pensamientos filosóficos, etc., y que concluye en el principio o teoría de que el Estado puede intervenir en las relaciones entre trabajadores y patronos en aras de proteger a los trabajadores en contra de los patronos a través de leyes que garanticen al trabajador un bienestar económico, social y digno, esa fue la idea fundamental establecida y que fue resultado de los diversos choques a través de la historia. La reacción en nuestro país no se hizo esperar y la Constitución de 1857 consagró esos principios que establecían la declaración de los derechos en donde se contenían las normas que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad.

Vale la pena precisar y detallar los grandes pensamientos que tuvieron los ilustres congresistas quienes dejaron patentizado aquel cúmulo de injusticias por las cuales pasaba nuestro país, pensadores que es conveniente y oportuno analizar. Aquel sistema que predominó en el Congreso de 1857 tenía como principio rector el siguiente:

Es igual lo que poseen los propietarios así como los desposeídos, esto significa que habrá igualdad entre poseedores y desposeídos. Con el transcurso del tiempo y cuando la industria alcanzó un auge cúspide y los desprotegidos se dieron cuenta de que esa no era la realidad ni era su situación, ello condujo a una revolución y a un tumulto porque los trabajadores se consideraron engañados teniendo como consecuencia una revolución, tal es el caso de las huelgas de Cananea, Río Blanco, etcétera.

Para el maestro Mario de la Cueva, en el Congreso Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo, cuando se puso en discusión el famoso artículo 4 del proyecto de la Constitución relativo a la libertad de industria y trabajo. Se suscitó un gran debate en donde lo relevante del mismo fue la manifestación de las clases obreras, allí fueron expuestos los principios del socialismo el cual se pensaba iba a concluir en un derecho del trabajo, pero no fue así.⁸

El pensador Ignacio L. Vallarta confundió los aspectos del intervencionismo del Estado y ello trajo como consecuencia que no fuese considerado por el constituyente tal extremo, y que influyera en los votos dirigidos al derecho del trabajo. Se pensó que si el Estado no intervenía en la relación obrero patronal ello no debía reglamentarse y no quedar sujeto a una Ley, pues se consideró que si se reglamentaba el trabajo ello equivaldría a poner una traba y una piedra en el camino en cuanto a la cuestión de la industria, es decir que la libertad de la industria no necesitaba absolutamente ningún ordenamiento. Señalaba estar de acuerdo en que el Código Civil fuera el encargado reglamentar cuestiones de trabajo.

Nuestra ley fue mejor que otros ordenamientos europeos, como por ejemplo la legislación de Francia. Considero que en el tiempo que vivía México

⁸DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo primero, 3ª Edición, editorial Porrúa, México, 1949.

era difícil aplicar ello; a qué mejora nos estamos refiriendo, a la del principio de igualdad y libertad. Se hizo un mayor auge en el aspecto de igualdad. Se ordenó que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud del que prestaba el servicio y se fijaron los derechos y obligaciones de las partes. Siguiendo el pensamiento del Maestro Mario de la Cueva no se mejoró la situación de los trabajadores en México aún y cuando se hicieron señalar tales consideraciones.

Considero prudente señalar las voces que se elevaron en el seno de aquel ilustre Congreso, citando al célebre Nigromante quien manifestó conceptos avanzadísimos para su época:

“El grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se traduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino a un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un retiro, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero lo economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que se concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Señores de la Comisión en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el futuro de su trabajo...”⁹

Para el Maestro Alfonso Alvarez Friscione existen tres factores políticos que determinaron el curso de la Historia de las Instituciones, incluyendo por supuesto el Derecho del Trabajo, siendo éstas las pretensiones de un dominio económico que consiste en la ingerencia que tienen los gobernantes de las

⁹ Rabaza O. Emilio, Caballero Gloria, Mexicano: Esta es tu Constitución. texto 1995, con el comentario a cada artículo, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, Décima Edición, México, 1995. Pág. 366.

grandes potencias extranjeras: España, Estados Unidos, Inglaterra y Francia, nótese para ello que estas grandes potencias eran las que dominaban y que además estaban en pleno auge dado los conflictos internacionales en los cuales se vieron involucrados. El segundo punto lo denomina como la influencia y superioridad eclesiástica o de la iglesia sobre el Estado, la cual como es de todos conocidos en aquellas fechas detentaba un poder tanto o quizá en igualdad de circunstancias que el poder estatal, el dominio que tenía sobre los individuos en nuestra sociedad era muy fuerte, la cual tuvo ingerencia para determinar la directriz a seguir por el constituyente en 1857. Finalmente la ambición de la facciones castrenses, lo cual podemos entender como el dominio que tiene el poder castrense sobre las principales directrices dominantes en aquella época, máxime si se considera el entorno social que imperaba a finales del siglo XIX, dentro del cual el poder castrense tenía un poder casi ilimitado, máxime que quienes detentaban el poder lo eran siempre miembros castrenses, que en el caso particular eran los generales militares, más aún después de haber logrado la Independencia de México.

1.3 REFORMAS CONSTITUCIONALES.

En el Congreso Constituyente de 1916-1917 fue considerada la participación de utilidades, considero que los preceptos indicados en la misma fueron adelantados a la época para la cual se realizó, en razón de que al aplicar e implementar el mismo se llevaría un período largo de tiempo, así como para organizar las dependencias gubernamentales encargadas de aplicar tal tópico.

En este mismo contexto el artículo realizado por el constituyente regía sólo para los trabajadores contratados por particulares, los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución, consecuentemente el Congreso Federal aprobó en 1930 el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión; el 21 de Octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el apartado “B”, que contiene los principios rectores de la relación entre el Estado y los servidores públicos.

El artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las garantías que deberán seguirse por la clase económicamente débil. La reforma aparecida en el Diario Oficial el 19 de diciembre de 1978 declaró el derecho al trabajo. Esto significa que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además a que su labor sirva para dignificar su calidad de ser humano y con ello pueda contribuir al bienestar social.

Por reforma publicada en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1986 se modificó la fracción VI en estos aspectos: primeramente para no diferenciar

entre trabajadores urbanos y rurales. En cuanto al salario mínimo y para retribuir a una Comisión Nacional integrada por representantes de trabajadores y patrones así como del Gobierno, la facultad de fijar salarios mínimos tanto general como profesional.

En 1971 se reformó la fracción XII y se crea el INFONAVIT con la finalidad de proporcionar casa habitación a los trabajadores, para que estos los puedan adquirir en propiedad. Las reformas publicadas en el Diario Oficial el 3 de enero de 1978 se establece la obligación de los patrones de brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento. Por ley publicada el 19 de enero de 1943, reglamentó en México la fracción XXIX del artículo 123, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con motivo de la derogación del párrafo quinto del artículo 8° constitucional (Diario Oficial de la Federación del 25 de junio de 1980), que permitió la reprivatización bancaria, se modificó la fracción XIII bis apartado B de este artículo 123, a fin de que las relaciones laborales de los bancos particulares y el banco obrero con sus trabajadores se rijan por lo dispuesto en el apartado A de este mismo artículo 123, donde quedaron incluidos los servicios de banca y crédito (fracción XXXI inciso 22). Por otro lado, los trabajadores del sistema bancario público, estarán sujetos al apartado B (nueva fracción XIII bis).

La nueva reforma en el artículo 28 constitucional sobre el Banco de México ha señalado que los trabajadores de esa institución pertenecen al

sistema bancario público y se regularizan dentro del apartado B fracción XIII bis del artículo 123.¹⁰

Es pertinente señalar que con fecha 26 de diciembre de 1961 el Lic. Adolfo López Mateos, presidente de la República, dirigió a la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a diversas fracciones del artículo 123 de la Constitución General de la República, entre las que se encuentran la VI y IX referente al derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, siendo que con fecha 20 de noviembre de 1962 y previa a la aprobación de las legislaturas de los Estados, el presidente de la República expidió el decreto que el envió al Congreso de la Unión, por el cual se declaraban reformadas entre otras fracciones del artículo 123 de nuestra Carta Magna la VI y IX .¹¹

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio: desde esa fecha corresponde al Congreso Federal, expedir la ley del trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales. Lo anterior implica que a raíz de esta reforma a los preceptos legales invocados quedó determinada la competencia de las Juntas Locales y Federales.¹²

Como puede advertirse de lo anterior a partir de la creación del Derecho Laboral Mexicano, concretamente el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, con el transcurso del tiempo tuvo múltiples reformas, con lo cual se

¹⁰ Mexicano: esta es tu constitución. O. Rabaza, Emilio, Caballero Gloria, texto vigente 1995, con el comentario a cada artículo, Grupo Editorial Miguel Angel Porrua. Décima edición, Noviembre de 1995.

¹¹ Alvarez, Friscione, Alfonso, La participación de Utilidades, Segunda edición, corregida y aumentada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

¹² De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo primero, tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1949

mejoró tanto los procedimientos, requisitos e instituciones que prevalecen en la actualidad y que protegen los derechos consagrados a favor del trabajador, tratándose de nuestro tema, es decir, en cuanto al reparto de utilidades.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES LEGALES Y FORMA DE APLICAR LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

2.1.- BASE PARA LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

Conforme lo establecido por el inciso IX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo regula esta institución laboral en el capítulo IX del subtítulo 15, estableciendo como órgano competente para fijar y revisar el porcentaje que corresponde a los trabajadores de las utilidades de las empresas al que denomina Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el que a tal efecto dictó resolución publicada en el Diario Oficial del 4 de Marzo de 1985, fijando en 10% la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios, cuyo porcentaje se aplica sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, teniendo como fundamento lo establecido por el artículo 575 y 576 de la Ley Federal del Trabajo, es pertinente señalar que el artículo 576 es exactamente igual a los preceptos 551, el 577 al 552, el 578 coincide sustancialmente con el 553 y el 579 con el 554, y el 580 con el 555. Esta casi total coincidencia es natural ya que ambas comisiones tienen a su cargo atribuciones de carácter económico y deben realizar estudios e investigaciones, aun cuando la de los salarios difiere un poco en el campo de estudio, pues este va dirigida a la capacidad adquisitiva de la remuneración del trabajador y al bienestar que debe proporcionar a éste y a su familia, en tanto que la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades investiga el campo empresarial, su producción y ganancias, aunque ambas comisiones deben tomar en cuenta la situación económica y social general de la década de 1970 en adelante, y la problemática económica que se ha manifestado como totalmente inestable e

impredecible, lo que ha influido en la determinación del salario y de las utilidades.¹³

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas se integra con un presidente que es nombrado por el Presidente de la República, un consejo de representantes, compuesto por un presidente, que será el mismo de la Comisión Nacional que será el representante del gobierno, dos asesores designados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, sólo con voz informativa y representantes en igual número no menor de dos ni mayor de cinco de los patronos y de los obreros sindicalizados, así como por una dirección técnica compuesta por un director y los asesores técnicos que designe el Secretario del Trabajo, y un número igual de asesores técnicos auxiliares designados por los patronos y los trabajadores, los que gozarán de igual retribución, con cargo al presupuesto de egresos de la Federación que los asesores designados por los dos factores de la producción.

Como se observa, este órgano competencial para el reparto de las utilidades de los trabajadores se integra igual que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, por lo que resultan análogos los preceptos legales que establecen la integración de ambas comisiones.

Su funcionamiento se inicia con la publicación, por el Presidente de la Comisión Nacional, de un aviso en el Diario Oficial, otorgándole tres meses a los dos factores de la producción: obreros y patronos, para que presenten sugerencias, estudios y las pruebas en que los funde.

Durante ocho meses la dirección técnica y el consejo de representantes harán las investigaciones, comprobaciones y recomendaciones que estimen convenientes y un mes después, el consejo de representantes, tomando en cuenta las consideraciones y estudios efectuados por los trabajadores y

¹³ Breña, Garduño, Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, Quinta edición, Oxford University Press, Cuarta edición 2001, página 610.

patrones y los suyos propios, dictará resolución contenida por el porcentaje acordado, debidamente fundado, la que se publicará en el Diario Oficial, dentro de los cinco días siguientes, cuyos trámites tardarán más de un año.

Este porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas se determina sobre la renta gravable de las mismas según su declaración anual del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal, realizada de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, sin hacer ninguna deducción, ni establecer diferencias entre las empresas, lo que ha sido cuestionado, aduciéndose que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza a hacer la deducción razonable del interés del capital invertido y, por otra parte, que no todas las empresas son iguales.¹⁴

Al respecto la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo mediante el Manual de Derecho del Trabajo, señala que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores de las Utilidades de las Empresas se integra y funciona para determinar el porcentaje sobre el cual participarán los trabajadores en las utilidades y para proceder a su revisión. Para tal efecto elabora los estudios necesarios y adecuados para conocer la situación económica del país, la necesidad de impulsar su desarrollo industrial, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.¹⁵

Es pertinente señalar la resolución sobre el reparto de utilidades vigente que fue determinada por la IV Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, para lo cual textualmente me permito señalar.

¹⁴ Borrell, Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Séptima Edición, Septiembre de 2001, Editorial SISTA, S.A. de C.V., México, pagina 340.

¹⁵ Orozco Mondragón Maria Belem, Chávez Candanosa Gloria Irma, Tapia Chávez Jesús Benito, Almazan Legorreta, Carlos, Sierra Ruiz María de los Angeles, Salinas Vázquez Celerino, Sánchez Villaseñor Clemente, Cetina Malagón Gilberto, García Ramón Arturo, Armijo Puerta María Magdalena, Puente Espino

RESOLUCIÓN VIGENTE DE LA IV COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

RESULTANDO

1. Que en el artículo 123, apartado "A" fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece el reparto de las utilidades que se generen en las empresas en las que presten sus servicios.
2. Que con fundamento en el artículo 587 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el Congreso del Trabajo solicitó la revisión de porcentaje en que participan los trabajadores en las utilidades de las empresas y previa verificación de los requisitos exigidos por el citado ordenamiento legal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocó a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.
3. Que siguiéndose escrupulosamente el procedimiento previsto por la Ley Federal del Trabajo en Vigor, el día 25 de octubre de 1995 las organizaciones obreras y las empresariales designaron a sus representantes, propietarios y suplentes, al Consejo de Representantes de la IV Comisión Nacional.
4. Que con fecha 24 de Noviembre de 1995, el presidente de la República, Doctor Ernesto Zedillo Ponce de León, designó al Licenciado Dionisio E. Pérez Jácome como Presidente de la IV Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas, con fundamento en lo previsto por el artículo 577 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

José, Rangel López Jaime, Manual del Derecho del Trabajo, Tercera edición, 1982, Procuraduría de la Defensa del trabajo, página 76.

5. Que con fecha 5 de Diciembre de 1995, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Javier Bonilla García, dio posesión de su cargo de Presidente de la IV Comisión Nacional al Lic. Dionisio E. Pérez Jácome y tomó la protesta constitucional y de ley a los integrantes del Consejo de Representantes.
6. Que el Secretario del Trabajo y Previsión Social con fundamento en las atribuciones que le concede la ley, designó al Director Técnico de la IV Comisión Nacional y a los dos asesores del Gobierno Federal ante el Consejo de Representantes, así como a los Asesores Técnicos de la Dirección Técnica. Así mismo, los representantes del sector obrero y del sector empresarial ante el consejo, efectuaron la designación de sus respectivos asesores técnicos auxiliares, quedando adscritos con tal carácter a la dirección técnica de la IV Comisión Nacional.
7. Que en su sesión del 11 de Enero de 1996, el consejo de representantes aprobó el plan de trabajo que debería desarrollar la dirección técnica, así como el calendario de actividades de la IV Comisión Nacional.
8. Que en cumplimiento de lo señalado por el artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la IV Comisión Nacional publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de Enero de 1996, un aviso en el cual se concedió a los trabajadores y a los patrones un plazo de tres meses para que presentaran sugerencias y estudios en torno a la materia, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes.
9. Que conforme a lo dispuesto a los artículos 118, 581, 584 y 586 de la Ley Federal del Trabajo, se practicaron las investigaciones y se

realizaron los estudios conducentes para conocer las condiciones generales de la economía nacional, su desenvolvimiento futuro, los resultados de la aplicación de la resolución de la III Comisión Nacional, los marcos contable y jurídico en que se desarrolló y aplicó dicha resolución y en los que podría sustentarse la resolución de la IV Comisión Nacional; particularmente, fueron objeto de consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. Así mismo el consejo de representantes tomó conocimiento de seis reportes preliminares de avance y el informe presentados por la dirección técnica, así como de todas las sugerencias y propuestas que fueron recibidas por la Cuarta Comisión Nacional.

CONSIDERANDO.

1. Que la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en forma imperativa, que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa en un porcentaje que se fijará por una Comisión Nacional.
2. Que de conformidad con la Constitución General de la República y con la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es el órgano competente para fijar el porcentaje de utilidades de las empresas que deberán repartirse a los trabajadores.
3. Que una vez constituida la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, con fecha 15 de Diciembre de 1995, el consejo de representantes estudió la solicitud de revisión del porcentaje en el que participan los

trabajadores en las utilidades de las empresas y decidió que los fundamentos vertidos por el Congreso del Trabajo fueron suficientes para iniciar el proceso de revisión del mencionado porcentaje, motivo por el cual conforme a la orden del presidente de la comisión, la Dirección Técnica presentó el informe a que se refiere la fracción V del artículo 584 de la Ley Federal del Trabajo, el cual fue examinado por este consejo.

4. Que el Consejo de Representantes analizó el informe preparado por la Dirección Técnica en el que se asienta que durante 1995 la crisis económica ha significado la pérdida de empleos, el cierre de empresas y la caída de los niveles de vida de los mexicanos, pero que gracias a la participación de todos, los efectos más graves de la crisis están siendo superados y que la economía cuenta con bases para recuperarse.
5. Que en la presente revisión del porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las tres representaciones integrantes del consejo determinaron apoyar el objetivo de recuperación del empleo, como elemento central de la estrategia económica, por lo que decidieron que el porcentaje de que se trata fuera consistente con los esfuerzos de recuperación de la planta productiva nacional.

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

SE RESUELVE:

1. Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.
2. De conformidad con lo dispuesto en el inciso e) de la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
3. La participación de los trabajadores en las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las leyes Federal del Trabajo y del Impuesto Sobre la Renta y en sus reglamentos.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

1. Esta resolución entrará en vigor en toda la república el día 1° de Enero de 1997, previa publicación en el Diario Oficial de la Federación.
2. En esa fecha quedará abrogada la resolución de la III Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del 28 de Febrero de 1985, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de Marzo de 1985.

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

DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES QUE INTEGRAN EL CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA IV COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS .

POR LA REPRESENTACIÓN GUBERNAMENTAL.

Lic. Dionisio E. Pérez Jácome.

Presidente de la IV Comisión Nacional de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Rúbrica.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

(PROPIETARIOS): Joaquín Gamboa Pascoe, Javier Pineda Serino, Leonardo Rodríguez Alcaine, Gilberto Muñoz y Mosqueda y José Ramírez Gamero.

(SUPLENTE): Ismael Martínez Hoyos, Armando Neyra Chávez, Adolfo Gott Trujillo, Mario A. Sánchez Mondragón y Benigno Álvarez Guerrero. Rúbricas.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS PATRONES.

(PROPIETARIOS): Enrique Mendoza Delgado, Adolfo Tena Morelos, Octavio Carvajal Bustamante, Guillermo Roel Paniagua y Juan Carlos Izaza Arteaga.

(SUPLENTE): Roberto Carriedo Rubio, Tomas H. Natividad Sánchez, Mario Navarrete Castro, Jorge Enrique Roel Paniagua y Joaquín Díaz Pérez.
Rúbricas.

ASESORES DE LA REPRESENTACIÓN GUBERNAMENTAL.

Luis Berlanga Laurent y Mario Mejía Guizar. Rúbricas.

ASESORES DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS PATRONES.

Jorge Delfino Garduño Morales y Gabriel Funes Díaz. Rúbricas.

SECRETARIO DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES.

DOY FE.

Arturo Humphrey Salinas. Rúbrica.

TESTIGO DE HONOR.

Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León.

Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Rúbrica.¹⁶

Como podemos advertir de lo anterior, en la actualidad esta es la resolución que rige la determinación de la participación de utilidades, tal y como será debidamente demostrado por esta parte mediante la aplicación de un ejercicio relativo al cálculo mediante el cual aplicaremos los conceptos descritos en el presente. A efecto de poder determinar cuáles son las modificaciones y diferencias existentes entre la comisión vigente que determina la base para el reparto de utilidades con la III resolución anteriormente señalada, nos permitimos a continuación insertarla a la letra en los términos siguientes:

La Comisión Nacional... resuelve:

Porcentaje y base de participación.

Artículo 1. Los trabajadores participarán en un 10% de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios. De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta resolución, la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. El porcentaje de participación se aplicará sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, como lo dispone la fracción V del artículo 586 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Sujetos obligados a participar.

Artículo 2. Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, y en general las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del impuesto sobre la renta tengan trabajadores a su servicio.

Sujetos exceptuados de participar.

Artículo 3. Sólo las empresas a las que se refiere el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, el INFONAVIT y aquellas que comprende la resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitida con fundamento en la fracción VI del artículo antes mencionado, quedarán exceptuadas de participar de utilidades a sus trabajadores.

Cuando estos sujetos dejen de estar exceptuados de la obligación de participar utilidades entre sus trabajadores deberán determinar su utilidad de conformidad con lo establecido en esta resolución.

Ingreso gravable de los sujetos.

Artículo 4. Para las sociedades mercantiles las instituciones de crédito y cuando las personas físicas, los fideicomisos y los organismos descentralizados realicen una actividad empresarial, la base de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas será la utilidad fiscal determinada de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

¹⁶ Borrell, Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Séptima Edición, Septiembre de 2001, Editorial SISTA,

Artículo 5. Para las sociedades y asociaciones civiles, sociedades de inversión y en general personas morales distintas a las señaladas en el artículo anterior, la base de la participación de las utilidades de las empresas será el remanente distribuible a que hace referencia el título III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El reparto que deben cubrir las asociaciones o sociedades de carácter civil y demás personas que realicen actividades a que se refiere la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo será el que la propia fracción establece.

Artículo 6. Para las personas físicas que presten servicios personales independientes u obtengan ingresos por arrendamiento de bienes o por intereses, que ocupen trabajadores para prestar dichos servicios, para el cuidado de los bienes o para el cobro de créditos con intereses, la base de la participación en las utilidades de las empresas será el ingreso gravable que se determine para efectos del impuesto sobre la renta.

El monto de la participación de los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, no excederá de un mes de salario, de acuerdo con la fracción III del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 7. Para las empresas obligadas a repartir utilidades entre sus trabajadores, sujetas a bases especiales de tributación o que opten por ellas, la renta gravable para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se deberá calcular de la siguiente forma:

I. Si se determina un ingreso gravable para efectos fiscales, éste será la utilidad de la que participarán los trabajadores.

II. Cuando no se determine ingreso gravable porque los causantes estén sujetos en una cuota específica de impuesto o cuando éste se determine con forme a las bases especiales de tributación, la utilidad para efectos del reparto será el ingreso gravable que corresponda al impuesto que paguen de acuerdo con las tarifas de los artículos 13 o 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, según se trate de sociedades mercantiles o personas físicas. De obtenerse otros ingresos no comprendidos en las bases especiales de tributación, el ingreso gravable será el que se determine para efectos fiscales.

Ingreso gravable estimado.

Artículo 8. Cuando por cualquier causa la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine en forma estimativa total o parcial el ingreso gravable de los sujetos a participar utilidades, ese ingreso gravable será la utilidad sujeta a participar entre los trabajadores.

Pérdidas no compensables.

Artículo 9. Para determinar la utilidad de las empresas para efectos de participación, no se harán compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancia, de acuerdo con el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la amortización de pérdidas de ejercicios anteriores no deberá afectar la cantidad que corresponda a los trabajadores.

Ejercicios irregulares.

Artículo 10. Para efectos de participación de utilidades, en aquellos casos en que el ejercicio fiscal de los contribuyentes comprenda un período menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Participación adicional de utilidades.

Artículo 11. Cuando se aumente la renta gravable de las empresas por resolución que quede firme de autoridad fiscal o por los propios contribuyentes mediante declaraciones complementarias, se deberá proceder a efectuar un reparto adicional a los trabajadores en los términos de la presente resolución y en la forma que señala la Ley Federal del Trabajo.

Artículos transitorios.

PRIMERO.- Esta resolución entrará en vigor en toda la república el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. (fue publicada esta resolución en dicho Diario Oficial el 4 de Marzo de 1985).

SEGUNDO.- Se abroga la resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 11 de Octubre de 1974. El ejercicio de los derechos y procedimientos derivados de esa resolución y generados durante su vigencia, se deducirán, tramitarán y resolverán conforme a lo establecido en la misma.

Así lo resolvieron y firmaron en cumplimiento de los artículos 574, fracción III; 581, fracción IX; 586, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo en la sesión permanente celebrada el día 28 de Febrero de 1985, por unanimidad de votos los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones que integran el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

México, D.F., 28 de Febrero de 1985.

Como podemos advertir claramente de esta resolución de la III Comisión, hoy abrogada, contiene sujetos obligados a participar así como el ingreso gravable de los mismos considerando el porcentaje y base de participación tomado por dicho órgano colegiado, podemos decir que se trata del mismo 10% de las utilidades de las empresas, variando únicamente los sujetos obligados a participar así como el ingreso gravable de los sujetos, además de esclarecer de manera precisa y concreta el ingreso gravable estimado, las pérdidas no compensables así como los ejercicios irregulares, situación robustecida por los preceptos legales que en la misma se determinan.

A continuación se va a describir la resolución vigente que determinó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que consideramos parte básica en el presente trabajo de investigación, ello con la finalidad de esclarecer si dicha Secretaría ha dado debido cumplimiento a dichas resoluciones, para lo cual textualmente me permito precisar:

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

La resolución del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo y en la fracción XVIII del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y.

CONSIDERANDO.

Primero: que el 18 de Marzo de 1963 el Secretario del Trabajo y Previsión Social emitió con fundamento en el artículo 100-P de la Ley Federal del

Trabajo, entonces vigente, resolución por la que se exceptuaron de la obligación de repartir utilidades diversas empresas.

Segundo: que en el curso de los 22 años transcurridos a partir de la fecha en que entrara en vigor la citada resolución han ocurrido importantes transformaciones económicas que han modificado sustancialmente el desarrollo de las diversas actividades económicas del país.

Tercero: que durante el mismo lapso el movimiento de los precios, especialmente agudo en los años más recientes, ha vuelto anacrónicos y carentes de significación práctica los límites establecidos en la resolución del 18 de Marzo de 1963.

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

RESOLUCIÓN.

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 seis millones de pesos.

TRANSITORIOS.

Primero: la presente resolución surtirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. (esta resolución se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Marzo de 1985).

Segundo: esta resolución abroga en su totalidad la correspondiente dictada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social del 18 de marzo de 1963.

México, D.F. a 26 de Febrero de 1985. El Secretario del Trabajo y Previsión Social. Arsenio Farell Cubillas.

Como puede advertirse de lo anterior la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha determinado mediante la resolución en comento, las personas que quedan exceptuadas de repartir las utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a seis millones de pesos.

A juicio del de la voz considero que tales extremos van más allá de lo que pudiese reglamentar la Ley Federal del Trabajo, pues esta situación orilla a que los patrones se escuden bajo este supuesto y con ello eviten pagar a sus trabajadores las utilidades, amparándose en una declaración anual al impuesto sobre la renta no superior a seis millones de pesos.

2.2. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN FORMA INDIVIDUAL.

El Código Fiscal de la Federación señala en su artículo primero que la personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; la disposiciones del código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

Corresponde a cada individuo determinar de manera personal la declaración de aquellos impuestos que han sido generados por éste, de igual forma a cada particular le corresponde determinar por sí mismo los Impuestos correspondientes en los términos que para tal efecto establecen las leyes existentes.

Es pertinente invocar el artículo 11 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el cual expresa que cuando las leyes fiscales establezcan que las contribuciones se calcularán por ejercicios fiscales, estos coincidirán con el año de calendario. Cuando las personas morales inicien sus actividades con posterioridad al primero de enero, en dicho año el ejercicio fiscal será irregular, debiendo iniciarse el día en que comiencen las actividades y terminarse el 31 de Diciembre de año de que se trate.¹⁷

Las leyes fiscales relativas establecen los períodos sobre los cuales las personas físicas y morales están obligadas a hacer del conocimiento de la autoridad, los impuestos generados a través de los ejercicios que mediante escritos se presenten por las vías correspondientes.

¹⁷ Fisco Agenda.2003. ICP, Vigésima Octava Edición, México, Código fiscal de la Federación, Pág. 7

El artículo 86 en su fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta impone a las personas morales la obligación de presentar la declaración en la que se determine el resultado fiscal del ejercicio o la utilidad gravable del mismo y el monto del impuesto correspondiente ante las oficinas autorizadas, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que termine dicho ejercicio. En dicha declaración también se determinarán la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

El patrón se encuentra obligado a declarar la utilidad gravable, la utilidad fiscal así como el monto de participación de utilidades hasta el día 31 de marzo del año siguiente al cierre de ejercicio.

El artículo 175 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala que las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquellos por los que se haya pagado impuesto definitivo, están obligadas a pagar su impuesto anual mediante declaración que presentarán el mes de abril del año siguiente, ante las oficinas autorizadas.

Tratándose de personas físicas, éstas son sujetas de obligaciones fiscales, y por ende tienen la obligación de hacer del conocimiento de la autoridad hacendaria la renta gravable e ingresos obtenidos en todo el ejercicio fiscal, los cuales tienen como plazo hasta el día 30 de abril del año siguiente al cierre del ejercicio de que se trate.

Ahora bien, la base sobre la que se debe participar a los trabajadores es la renta gravable, como lo señala el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se determina conforme lo establecen los artículos 16, 17 último párrafo, 132 y 138 tercer párrafo de la Ley de Impuesto sobre la Renta, dependiendo el régimen de tributación de que se trate. Lo anterior se

obtiene de sumas y restas que se hacen tanto de ingresos, egresos y deducciones, etc., de conformidad con lo establece el Manual Laboral y Fiscal sobre la Participación de Utilidades de los Trabajadores en las Empresas, editado por la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores, establece de manera específica la determinación de la renta gravable para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, para lo cual me permito precisar:

DETERMINACIÓN DE LA RENTA GRAVABLE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Total de ingresos acumulables	\$	
Menos		
Ajuste anual de inflación acumulable	\$	
Más		
Ingresos por dividendos o utilidades en acciones	\$	
Utilidad cambiaria exigible	\$	
Diferencia entre la enajenación de activo fijo y la ganancia acumulable		\$
TOTAL DE INGRESOS PARA LA RENTA GRAVABLE	\$	
Total de deducciones autorizadas	\$	
Menos		
Inversiones	\$	
Ajuste anual por inflación deducible	\$	
Más		
Depreciación contable	\$	
Dividendos o utilidades que se reembolsen	\$	
Pérdida cambiaria exigible	\$	
TOTAL DE DEDUCCIONES PARA LA RENTA GRAVABLE	\$	
TOTAL DE INGRESOS PARA LA RENTA GRAVABLE	\$	
Menos		

TOTAL DE DEDUCCIONES PARA LA RENTA GRAVABLE	\$
Igual a	
RENTA GRAVABLE	\$
Multiplicado por	
PORCENTAJE DE UTILIDADES (10%)	
Igual a	
UTILIDADES POR REPARTIR	\$

Cabe aclarar que en la declaración anual de impuesto no aparecen los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, monto de la enajenación de bienes de activo fijo ni el valor nominal de los dividendos de utilidades que se reembolsen, a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta por lo que en esos casos no se puede determinar con dicha declaración la renta gravable.¹⁸

En este mismo contexto la Cuarta Resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa ha señalado que los trabajadores participarán en un 10% de la utilidades de las empresas en donde desempeñen sus servicios, que se aplicará sobre la renta gravable determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La base sobre la que se debe participar a los trabajadores es la renta gravable, como lo establece el ya multicitado artículo 120 de la Ley Federal de Trabajo, en el cual se calcula de conformidad con los preceptos invocados referentes a la Ley de Impuesto sobre la Renta, y esta renta consiste en restar los ingresos obtenidos en un ejercicio fiscal determinado, las deducciones autorizadas por la Ley del Impuesto sobre la Renta y demás disposiciones fiscales aplicables.

Es importante señalar que si se ha establecido en contratos individuales, colectivos o ley una participación de utilidades superior, esto es perfectamente válido, siempre y cuando se respeten los derechos elementales a favor de los trabajadores, es decir que no excedan de los máximos legales.

Una vez que el patrón cuenta con la declaración fiscal correspondiente mediante el documento referido, deberá entregarlo a los trabajadores, a efecto que éstos puedan conocer en su exacta dimensión el contenido y en su caso presentar las objeciones que se consideren pertinentes, situación que más adelante será expuesto de manera individual y específica.

Es pertinente señalar que en las empresas debe integrarse una comisión mixta de reparto de utilidades, esto a favor de los trabajadores y también como una obligación patronal pues así es reglamentado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 fracción XXVIII.

Es importante señalar que el derecho al pago de las utilidades se considera de carácter irrenunciable, dicha comisión deberá quedar debidamente integrada antes o después de que el patrón haya presentado su declaración anual. Su integración no deberá ser dentro un término excedente sino dentro de un término prudente y pequeño, el cual no podría ser no mayor de diez días.

El artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores tendrán en cualquier momento el derecho de formular objeciones, la cual se deberá ajustar a los lineamientos establecidos por cada uno de los párrafos señalados en tal precepto legal, para tal efecto me preciso precisar:

¹⁸ Manual Laboral y Fiscal sobre la Participación de los trabajadores en las Utilidades de la empresa, Documento vigente apartar de marzo de 2004; Editado por la comisión Intersecretarial para la participación de utilidades de los trabajadores. Marzo 2004, Pág. 15.

La empresa o patrón, llámese persona física o moral, dentro de diez días contados a partir de la fecha en que presentó su declaración anual hará entrega a los trabajadores de la copia de la misma; ahora bien, la persona que está autorizada para recibir esa declaración anual que presentó el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o al del Contrato Ley en la empresa, o en su caso a la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo ante la ausencia de los demás, y esto se hace mediante la entrega precisamente de los documentos en mano de los trabajadores, a efecto de que los mismos procedan a la revisión de éstos. Si hubiere anexos a la declaración fiscal éstos deberán quedar a disposición de los trabajadores hasta por un término de 30 días dentro de las oficinas del patrón, empresa, lugar o centro de trabajo en donde se indique o bien en la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debiendo los trabajadores guardar escrupulosamente los secretos, es decir el contenido de dichas declaraciones y no revelar a terceros, ya que si lo hacen y se les demuestra tal extremo, pueden ser objeto de una rescisión de contrato por parte del patrón o alguna otra sanción establecida previamente en el reglamento o contrato colectivo de trabajo imperante, con independencia de las responsabilidades de que la misma se originen.

Hecho lo anterior dentro de los 30 días siguientes el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o del contrato ley en la empresa, o en su caso la mayoría de los trabajadores de la misma pueden formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzguen pertinentes.

Una vez dictada la resolución con carácter definitivo ésta no podrá ser recurrida por los trabajadores.

Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el patrón dará cumplimiento a la misma, con independencia que en ésta sea impugnada.

El reparto de Utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se deba pagar el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción por parte de los trabajadores, tal y como lo establece el artículo 122 de la Ley Federal de Trabajo.

En la Ley Federal de Trabajo y sus diversos reglamentos contemplan los términos y plazos que se deben agotar para que los trabajadores lleven a cabo la revisión de la declaración fiscal presentada por el patrón ante las autoridades hacendarias, así como para revisar el procedimiento sobre la participación de utilidades. A efecto de ilustrar lo anterior, me permito precisar:

PLAZOS LEGALES PARA EFECTOS DE PARTICIPACION DE UTILIDADES		
ETAPAS	1 PLAZOS	FECHAS LÍMITE
1.- Ejercicio fiscal 2007.	Del 1º de enero al 31 de diciembre del 2007.	31 de diciembre de 2007
2.- Presentación de la declaración del ejercicio del impuesto sobre la renta por la empresa.	Dentro de los 3 primeros meses al término del ejercicio fiscal.	31 de marzo de 2008
3.- Entrega de la copia de la declaración a los trabajadores.	Dentro de los 10 días siguientes a partir de la fecha límite y que la	10 de abril de 2008

	empresa de debió haber presentado la declaración.	
4.- Integración de la comisión mixta que formulará el proyecto que determine la participación de cada trabajador.	Dentro de 10 días siguientes contados a partir de la fecha de entrega de la copia de la declaración.	20 de abril de 2008
5.- Revisión de la declaración del ejercicio de la empresa por los trabajadores.	Dentro de los 30 días hábiles, contados a partir de la entrega de la copia de la declaración a los trabajadores.	24 de mayo de 2008
6.- Pago de las utilidades.	Dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que presentó o debió presentar la declaración.	30 de mayo de 2008
7.- Presentación del escrito de objeciones ante la autoridad fiscal.	Dentro de los 60 días hábiles siguientes contados a partir de la fecha en que sea recibida la copia de la declaración por los trabajadores.	5 de julio de 2008

1. Es importante señalar que en tanto la empresa no proporcione la copia de la declaración a los representantes de los trabajadores, no correrá el plazo señalado en las etapas 4, 5 y 7.
2. En los casos de personas físicas la declaración anual se presentará en el mes de abril, por lo tanto las fechas límite se ajustarán en las etapas 2, 3, 4, 5, 6 y 7 considerando para ello la fecha de su presentación.

La comisión mixta creada se encargará directamente de realizar el proyecto individual de reparto de utilidades.

El procedimiento que determina la participación de utilidades deberá ajustarse a lo establecido por el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo en cual consiste en la constitución de esta comisión que es la encargada de llevar a cabo esta actividad en particular, la cual se integra por igual número de representante de trabajadores, así como del patrón, a esta comisión se le deben proporcionar todos los elementos posibles que pueda llevar a cabo la actividad para la cual fue creada, es decir listas de raya, si es que se lleva en el centro de trabajo, los contratos individuales de trabajo para determinar las fechas de ingreso de los trabajadores, el cuadro general de antigüedades, todos aquellos informes que proporcione el patrón y que además ésta requiera a efecto de que formule el proyecto que determine la participación de cada trabajador. Este proyecto se fija en un lugar en donde sea visto por todos los trabajadores para que estos, si así lo desean y en el termino que establece la ley, puedan formular sus objeciones y observaciones que consideran pertinente, y para la efecto es pertinente remitirnos a lo que establece el precepto legal antes invocado, el cual señala que para determinar la participación de cada trabajador deberá integrarse una comisión con representantes de trabajadores y patronos que será la encargada de realizar este proyecto que a su vez determine la participación de cada trabajador y sea fijado en un lugar visible del centro de trabajo, además el

patrón pondrá a disposición de esta comisión todos los elementos necesarios para el mejor desempeño del cometido para el cual fue creado.

Si los representantes de trabajadores y patrones al final no se pusieran de acuerdo en las conclusiones a las cual han llegado, esto será decidido a través de un Inspector de Trabajo. Los trabajadores pueden hacer las observaciones que consideren dentro del término de 15 días. Si hubieren objeciones éstas van a ser resueltas por la misma comisión mixta integrada por igual numero de representantes de patrones y de trabajadores dentro del término de 15 días. Esta es la función principal de la comisión, la cual se regula a través de normas que deben llevarse a cabo para determinar sin mayor recurso la forma y términos en que debe hacerse el reparto de utilidades facultando además a un persona que tiene la investidura de inspector del trabajo, local o federal, quien interviene para dirimir los conflictos que puedan surgir relacionados con la integración, actividad, determinación y resolución de la participación económica que corresponda a cada trabajador en lo individual, tanto en lo económico como en cualquier otro aspecto, es decir, en cuanto a la antigüedad, salario, etc. Ahora bien ¿qué sucedería si una empresa no desea designar representantes para integrar la comisión? En este caso los trabajadores pueden acudir directamente con el Inspector para que éste a su vez funja como representante o bien designe uno en rebeldía del patrón para que dicha resolución pueda llevarse a cabo con estricto apego a los establecido por el precepto legal 125 de la Ley Federal del Trabajo. Es así como se va a determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de las empresas. Integrada la comisión y una vez que se le ha puesto a la vista, listas de raya, fechas de ingreso, contratos y demás documentos que requiera formulará un proyecto en donde se determine la participación, la cual se fijará en un lugar visible en el establecimiento y quince días estará a la vista de los trabajadores para que puedan formular sus objeciones, las cuales

van a ser atendidas por ésta, en el seno de la misma, quien resolverá dentro también dentro un termino de 15 días.

Para el caso de que en la comisión hubiese algún tipo de desacuerdo y no llegaran a una resolución, intervendrá el inspector del trabajo y las decisiones que tome éste tendrán el carácter de resolución y contra ella no puede haber recurso ordinario alguno; procediendo únicamente el juicio de amparo. Procede el juicio de amparo porque el Inspector tiene el carácter representante de autoridad y cuando toma alguna determinación se considera que está afectando la esfera jurídica de los trabajadores, luego entonces el juicio de amparo indirecto sería la vía por la cual se atacaría un resolución de un inspector de trabajo, en la cual el empleado no esté de acuerdo con ello.

A continuación analizaremos cuáles son los elementos o bases que toman en consideración para llevar a cabo el cálculo de participación de los trabajadores de manera individual, de la siguiente manera:

La comisión mixta va a determinar quién es el trabajador que tiene derecho al pago de utilidades, y esto lo hará a través de la revisión de los documentos que previamente haya solicitado, y en este sentido nos podemos atrever a decir que el pago de la participación de utilidades procede en los casos siguientes:

En caso de terminación colectiva de relaciones de trabajo aunque ello obedezca a fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o a su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos, tal y como lo establecen los artículos 434 fracción I y 436 de la Ley Federal del Trabajo; en casos de terminación colectiva de relaciones de trabajo ya sea por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, conforme lo establece

el artículo 434 fracción V, y 436 de la Ley Federal del Trabajo aquí también procede su pago; tratándose de terminación colectiva de relaciones de trabajo, o por concurso o quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos acorde a lo establecido por el artículo 434 fracción V y 436 de la ley de la materia, también procede su pago; cuando hay una implantación de maquinaria o procedimientos nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal conforme al artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, también procede el pago; cuando el patrón niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta conforme lo establece el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, también procede el pago; cuando los trabajadores son separados de la empresa por cláusula de exclusión aplicada por el sindicato, procede el pago del reparto de utilidades; así también como el caso de jubilación también procede el pago de reparto de utilidades. Es decir este pago procede en todos los casos siempre y cuando estemos hablando de personas que trabajen por tiempo indeterminado, es decir, permanentemente a través de un trabajo personal subordinado, estén o no sindicalizados y tienen derecho cualquiera que sea el número de días que laboraron en el ejercicio fiscal, no tan solo los sesenta que dice la Ley, ya que esto aplica únicamente para aquellos que trabajan de manera eventual; considero que por tratarse de trabajadores por tiempo indeterminado procede en todos los casos ya sea que hayan trabajado un día, dos, tres o más.

Cuando se trata de extrabajadores que sean de base o de planta y que ya fueron despedidos, renunciaron o simplemente se encuentra separados de la empresa por motivo del rompimiento del vínculo laboral por cualquier causa, también tienen derecho al pago de las utilidades de acuerdo al número de días que hayan trabajado y salario percibido durante ese tiempo efectivo de servicios.

Tratándose de extrabajadores que hayan sido eventuales, es decir que su relación de trabajo hubiere sido por obra o tiempo determinado, deberán de tener por lo menos sesenta días de labor para que puedan ser sujetos de derecho y partícipes de esta prestación. ¿Qué sucede en los casos donde el patrón acude con el trabajador ante determinado lugar: llámese empresa, autoridad, etcétera y realiza un convenio de terminación de la relación de trabajo y manifiesta que le ha pagado al trabajador las utilidades? Al tratarse de un derecho irrenunciable, no tan solo debe de enunciarse el concepto sino además deberá fijarse de manera específica y concreta la cantidad a determinar para liberarse del pago. En caso de generarse alguna controversia en forma posterior al pago realizado, corresponde al trabajador acreditar la diferencia reclamada.

Los trabajadores de confianza estos también participan en las utilidades, pero tienen un límite: si su salario es más grande que aquel trabajador sindicalizado de mayor categoría dentro de la empresa, entonces será el salario de este trabajador sindicalizado el que se va a considerar como tope, aumentado a su vez en un 20% como salario de más alta cantidad para hacer el pago.

Las madres trabajadoras en sus períodos pre y postnatales, así como los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo en su periodo de incapacidad temporal, van a ser considerados para efecto de las utilidades como trabajadores sujetos de esta obligación.

Esta comisión mixta determinará que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no van a participar en las utilidades, al igual que los trabajadores domésticos, y las personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación, al igual que los profesionales, técnicos, artesanos y aquellas otras que de manera independiente presten servicios a una empresa, es decir que se encuentren

ausentes los elementos constitutivos de una vínculo laboral, y también los trabajadores que sean eventuales y que no hayan tenido un período mayor de sesenta días laborables entonces estos no podrán ser sujetos de reparto. Esto es lo que considera la comisión mixta para llevar a cabo esa determinación.

Ahora bien, esta comisión también se encarga de determinar los días que van a utilizarse para repartir esas utilidades y para tal efecto nos vamos a remitir al artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo el cual nos señala lo siguiente:

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.

¿Qué significa días trabajados? Podemos decir que son aquellos en los cuales el trabajador está a disposición del patrón, en donde éste tiene obligación de pagar el salario, más aún y cuando el trabajador no preste sus servicios ya sea por motivo de una incapacidad por un riesgo de trabajo o por una incapacidad maternal.

La segunda parte se refiere al monto de los salarios, ¿cuál es ese monto de salarios? Son todas aquellas percepciones que recibe el trabajador con motivo de los servicios que desempeñó. ¿En qué casos percibe el trabajador ese salario?, en los siguientes:

En los períodos pre y postnatales, en algunas incapacidades, con motivos de vacaciones, días festivos, aquellos que se pacten en el contrato

colectivo o individual, en los permisos que le otorguen para que desempeñe comisiones sindicales o alguna otra, permisos con goce de sueldo, etcétera.

El salario que considera la comisión mixta es el denominado ordinario para realizar el cálculo correspondiente, siendo que en casos de salario variable por comisiones, destajo o cuando sea variable se toma en consideración el salario promedio obtenido durante el último año fiscal, como lo son agentes de comercio, vendedores, etcétera, se hace una división, se obtiene la proporción y ese es el monto que se considera para el pago.

Tratándose de salario compuesto, el cual se integra con un salario base y comisión o destajo, únicamente se debe considerar el salario base o fijo para el pago de la misma.

Tratándose del salario máximo o el salario tope, se considera aquel que sea del trabajador sindicalizado con un monto superior y éste es el que se considera para el pago de la participación de utilidades aumentado en un 20%, este es el salario base máximo para determinar los salarios de trabajadores de confianza.

Si hay una empresa con varios establecimientos, por ejemplo Banco Nacional de México S.A. Integrante del grupo Financiero Banamex tiene sucursales en Guadalajara, Monterrey, México, Sinaloa, Baja California, Yucatán, etc., se va a considerar el salario máximo de cada establecimiento o de cada circunscripción territorial o área geográfica.

El maestro Manuel Solana Rivero aplica una fórmula mediante factores para llevar a cabo la repartición y cálculo del proyecto de reparto de utilidades de la empresa, mismos que considera de la siguiente manera:

$$1.- \quad \frac{50 \% \text{ de la utilidad repartible}}{\quad} = \text{factor numero 1}$$

Suma de los días laborados por todos los trabajadores

$$50 \% \text{ de la utilidad repartible} = \text{factor numero 2}$$

Suma de salarios devengados por todos los trabajadores

Ejemplo de cálculo:¹⁹

Trabajador	Días laborados	Factor	PTU
A	Por número de días por	Número 1	Y1
A	Salarios devengados \$ por	Número 2	Y2
Total			Y3

La anterior fórmula puede ser aplicada de manera práctica en el siguiente ejemplo señalado a continuación:

NOMBRE DEL TRABAJADOR	DÍAS TRABAJADOS (\$)	SALARIO ANUAL (\$)	PARTICIPACIÓN POR DIAS TRABAJADOS \$ 3.4001314	PARTICIPACIÓN POR SALARIOS DEVENGADOS \$ 0.0343249	TOTAL DE UTILIDADES (\$)
Juana M. López Olvera	350	25,185.00	1,190.05	864.47	2,054.52
Gerardo García Antuñez	325	23,977.50	1,105.05	823.03	1,928.08
Marisol Zurita Osorio	340	34,500.00	1,156.04	1,184.21	2,340.25
Soledad Durán Fernández	357	31,895.25	1,213.85	1,094.80	2,308.65
Lidia Conde Flores (3)	365	44,091.00	1,241.05	1,513.42	2,754.47
Jesús Mota Nava (2)	365	36,742.50	1,241.05	1,261.18	2,502.23
Elena Martínez Quiroz	300	31,912.50	1,020.03	1,095.39	2,115.42
Lupeline Salgado	286	34,431.00	972.44	1,181.84	2,154.28

¹⁹ Solana Rivero Manuel, Manual de mis prestaciones y derechos laborales, editorial ECASA, México, primera edición, 1994, página 23.

Miranda					
Mario Santos Aldama (1)	60	11,885.25	204.00	407.96	611.96
María Elena Bárcenas R.	296	26,910.00	1,006.44	923.68	1,930.12
TOTAL	3,044	301,530.00	10,350.00	10,350.00	20,700.00

(1) Trabajador eventual con derecho a reparto de utilidades por haber laborado el tiempo mínimo legal (60 días)

(2) Trabajador sindicalizado o de base con el salario más alto dentro de la empresa.

(3) Empleado de confianza que percibió un salario real de \$ 77,000.00 anuales, pero para efecto de reparto éste debe ajustarse a lo siguiente:

Trabajador sindicalizado con mayor salario \$ 36,742.50

Más un incremento de 20% sobre este salario \$ 7,348.50

SALARIO BASE MÁXIMO PARA EFECTO DEL REPARTO
DE UTILIDADES AL EMPLEADO DE CONFIANZA \$ 44,091.00

El procedimiento de reparto individual de trabajadores se genera computando los días trabajados, su salario anual, multiplicando los factores hasta obtener las utilidades, de lo cual se puede advertir que el monto de la participación de los trabajadores es sobre la cantidad de \$20,700.00; y el número de trabajadores con derecho a participar son 10.

Esto último significa que la utilidad repartible se divide en dos partes iguales: el primer 50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días trabajados durante el año; el otro 50% se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

Es decir, el reparto de utilidades por días trabajados se obtiene de la siguiente manera:

- 1) 50% de la utilidad total por repartir se divide entre el total de días laborados por los trabajadores con derecho a participar (\$ 10,350.00 entre 3044 días),
y
- 2) El resultado de esta división, utilidad por día trabajado (\$ 3.4001314), se multiplica por los días laborados individualmente, resultando así la participación por días trabajados:

Juana M. López Olvera, 350 días x 3.4001314 = \$ 1,190.05.

El reparto de utilidades considerando el salario percibido se desglosa de la siguiente manera:

- a).- El restante 50% de la cantidad por repartir se divide entre la suma total de los salarios por cuota diaria percibida por los trabajadores con derecho a participar (\$ 10,350.00 entre \$ 301,530.00).
- b).- El resultado de esta división, utilidad por peso ganado (\$ 0.0343249), se multiplica por el total del salario percibido individualmente por cada trabajador, resultando así la participación por salario devengado:

Juana M. López Olvera, \$ 25,185.00 x \$ 0.0343249 = \$ 864.47.

La suma de utilidades se obtiene de la siguiente manera:

Participación por días trabajados	\$ 1,190.05
Participación por salarios devengados	\$ 864.47
UTILIDAD TOTAL	\$ 2,054.52

El reparto utilidades es considerado en razón del tiempo de servicios desempeñados por el trabajador a favor del patrón así como la suma de los salarios devengados, realizando las operaciones aritméticas correspondientes, a efecto de estar en posibilidad de concretar la cantidad específica y determinada para el pago de estos conceptos.

Para la elaboración del proyecto del reparto aquí señalado se tomó en consideración el monto de las utilidades por repartir, aumentado en su caso con las utilidades no cobradas por el ejercicio anterior, así como el número de trabajadores por recibir esta prestación. Ejemplo:

Renta gravable	\$ 200,000.00
10 % relativo a la participación de utilidades	\$ 20,000.00
Utilidades no cobradas en ejercicio anterior	\$ 700.00
TOTAL de reparto entre los trabajadores	\$ 20,700.00 ²⁰

²⁰ Manual laboral y fiscal sobre la participación de las utilidades en las empresas, documento vigente a partir de Marzo de 2004, editado por la Comisión intersecretarial para la participación de utilidades de los trabajadores, página 24.

2.3.OBJECIONES SOBRE LA DECLARACIÓN FISCAL PRESENTADA POR LA EMPRESA.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 121 establece los requisitos a los que deberá sujetarse el trabajador que objete o se inconforme respecto de la declaración que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

En efecto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción IX, inciso e) expresamente señala lo siguiente:

Inciso 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;

El artículo primero del reglamento de los artículos 121 y 122 de la ley Federal del Trabajo en su capítulo primero establece que las objeciones de los trabajadores a la declaración anual que para determinar la renta gravable presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral y que por ello son de interés público y social. En efecto, el reglamento antes mencionado establece los términos y requisitos que deberá sujetarse el trabajador para presentar el medio de impugnación a través del cual combata la declaración fiscal que ha presentado el patrón respecto del ejercicio fiscal de sus egresos e ingresos para con ello poder determinar las utilidades. Dicho procedimiento compete conocer a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sin que exista desistimiento por parte de los trabajadores.

La persona titular que goza de legitimación para llevar a cabo dicha objeción lo es el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa, o bien del contrato ley; ante su ausencia a la mayoría de los trabajadores, siendo éstos quienes deben acreditar la personalidad jurídica con la cual se ostenten. En el reglamento antes mencionado se consigna de manera especial todas aquellas disposiciones en las cuales se sujeta el trabajador así como la institución especializada que se encarga de velar, resolver y vigilar esta controversia que en el caso particular compete a la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta o de su Delegación en las Administraciones Fiscales Regionales, pudiendo el trabajador ser representado por personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Local o Federal, así como de las diversas autoridades creadas para tal efecto.

El reglamento en comento establece una comisión intersecretarial integrada por igual número de funcionarios designados por la Secretaría de Hacienda y del Trabajo a la que corresponde atender las quejas que se formulen por el incumplimiento de lo dispuesto en el mismo, por parte de las autoridades.

Los requisitos que debe cubrir el trabajador para llevar a cabo la objeción de la declaración anual es únicamente la existencia de una duda por parte de él en relación a los extremos que el patrón esta presentando ante las autoridades fiscales competentes, no necesitando algún otro requisito o elemento para el cual puedan llevarse a cabo las objeciones correspondientes.

Es pertinente señalar que al tratarse de normas de orden público dicha objeción no admite suspensión alguna y menos aún un desistimiento por parte de los trabajadores, ya que al ser de carácter público estamos en presencia de un derecho irrenunciable para los mismos, motivo por el cual una vez iniciado deberá culminarse en su integridad.

El artículo cuarto del reglamento anteriormente invocado establece el derecho que tienen los trabajadores de recibir las copias de las declaraciones presentadas por los patronos, así como ejercitar su inconformidad ante la ausencia de delegados sindicales, siendo éstos por mayoría.

¿Cómo se puede establecer en una empresa o establecimiento la mayoría de los trabajadores ante la falta de contrato colectivo o contrato ley? A juicio de esta parte consideramos que los trabajadores pueden solicitar al patrón les expida un documento en el cual aparezcan todos y cada uno de los trabajadores que se encuentran registrados en la misma fuente de trabajo, pudiendo ser por medio del cuadro general de antigüedades, las cuotas de liquidaciones obrero patronales ante el IMSS, SAR, e INFONAVIT, las listas de asistencia, etcétera y/o cualquier otro documento en el cual aparezca la mayoría de ellos, debiendo elaborarse un documento en el cual aparezcan las firmas de la mayoría de los trabajadores acompañado los anexos en que se acrediten como tales, a efecto de poder demostrar que ellos representan la mayoría en la empresa y con ello ejercitar la acción correspondiente relativa a la inconformidad del escrito presentado por parte del patrón.

Los patronos dentro de los diez días naturales considerados a partir de la fecha en que hicieron su declaración del ejercicio fiscal, de enero a diciembre del año que corra deben entregar a los trabajadores copia de la misma y si realizaran alguna declaración complementaria también deben de hacer entrega a los trabajadores, ya que ante la ausencia de ésta no correrá el término para formular las objeciones correspondientes. ¿Cuál será la forma en que se pueda demostrar fehacientemente en una controversia entre ambas partes sobre el cumplimiento de dicho requisito por parte del patrón? En este caso lo mas viable sería mediante un informe o escrito y/o algún otro documento en donde quede plasmada la firma del patrón así como de los trabajadores de que se esta haciendo entrega y recibiendo el documento fiscal correspondiente, debiendo contener fecha y lugar así como la persona autorizada para recibir y

entregar el mismo, es decir, por cada una de las partes, tratándose de representante legal por parte de la empresa y de secretario general de sindicato o bien de la mayoría de los trabajadores, para con ello partir o sirva de base para realizar el cómputo correspondiente, referente a la prescripción.

Ante la falta o ausencia del mencionado requisito se podrá lograr mediante la declaración testimonial.

Tratándose de una empresa que cuenta con múltiples sucursales en toda la república, ésta deberá hacer la entrega en cada una de ellas a través de los representantes que para tal efecto tengan los trabajadores, es decir existen sindicatos los cuales son muy grandes y tienen diversas secciones, por ejemplo la empresa Servicio Pan Americano de Protección, S.A. de C.V. que cuenta con múltiples sucursales en toda la república, esta compañía tendrá la obligación de hacer entrega de la documentación en cuestión a aquellos que sean representantes de los trabajadores en el centro de trabajo; tratándose de varios sindicatos, cualquiera de ellos puede realizar la objeción correspondiente pero necesariamente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público acorde a los lineamientos y procedimientos establecidos con anterioridad.

El escrito de objeciones debe cumplir con un requisito tanto de fondo como de forma, debe presentarse dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la fecha en que el patrón les haya entregado la copia de la declaración, ante las autoridades fiscales, a efecto de que las mismas intervengan, previa entrega del patrón de la copia a los trabajadores para que corra el plazo mencionado, es decir, los trabajadores en este primer término gozan de treinta días de los cuáles quedan a su disposición los anexos de conformidad con las disposiciones fiscales con el objeto de que sean revisados por estos y dentro de los treinta días siguientes el sindicato titular o la mayoría de los trabajadores puede formular objeción ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Esta objeción debe realizarse mediante un escrito debiendo contener de manera clara, precisa y detallada el apartado en los cuales aparezcan los conceptos objetados.

Las objeciones deben hacerse de manera específica, no sobre conceptos generales como totales, fechas detalladas, períodos, desgloses determinados, etcétera, lo anterior con la finalidad que la autoridad hacendaria pueda determinar y en su oportunidad resolver sobre la controversia que le es planteada.

Se deben establecer los motivos, razones y alegaciones en los cuales se apoya la objeción, debiendo fundamentar y aplicar la razón específica por los cuales se vislumbran anomalías en cuanto a la declaración fiscal emitida por la empresa.

Si dentro del escrito de objeción presentado por parte de los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público advierte serias deficiencias de fondo o forma, lo cual implique una oscuridad de circunstancias en cuanto a modo, tiempo, lugar, cantidades, conceptos, etcétera, deberá requerir a los promoventes a efecto de que dentro de los treinta días hábiles siguientes a partir de que sean notificados, subsanen dicha irregularidad.

El escrito para formular objeciones debe contener el nombre y domicilio de la autoridad fiscal a cuya jurisdicción corresponde la empresa para efecto del impuesto sobre la renta, se debe de establecer de manera clara y precisa la representación con la cual se ostentan, es decir, deben acreditar la personalidad; tratándose de los titulares del contrato colectivo de trabajo, esto es a través de la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, es decir la toma de nota, con la cual se acredite que son miembros del comité ejecutivo central del sindicato.

Es importante que dichos documentos deben estar debidamente certificados por los organismos locales o federales que los hubiesen expedido, pudiendo ellos solicitar la devolución de los originales previa copia que se le agregue a los autos, esto último es tratándose de la representación de sindicatos, teniendo aplicación lo establecido por el artículo 692 de la ley Federal del Trabajo.

Dentro del supuesto de que no exista en el centro de trabajo contrato colectivo o contrato Ley, es decir organismo sindical que represente a los trabajadores, la mayoría de los empleados deberán designar uno o mas representantes debidamente autorizados para llevar acabo tal situación, debiendo plasmar en un documento que el nombre de determinado trabajador o trabajadores fungirán como representantes de la mayoría de los trabajadores, y éste a su vez deberá ser firmado por todos los trabajadores, o bien los trabajadores personalmente elaborar el escrito en su carácter de mayoría, ya sean de planta o eventuales.

Tal extremo deberá ser confirmada por parte de la autoridad del trabajo competente, siendo la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de un procedimiento voluntario.

Tratándose organizaciones sindicales deberá contener desde luego el nombre completo y correcto de los sindicatos así como de sus representantes, o bien de la mayoría de los trabajadores.

Deberá contener el nombre y la firma del secretario general del sindicato o de los representantes de la mayoría de los trabajadores, en caso de no existir sindicato, o bien de la mayoría de los trabajadores, deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones, dicho escrito deberá presentarse de

conformidad con lo establecido en el artículo Octavo Constitucional es decir deberá ser dirigido a la autoridad fiscal, y presentarse de manera respetuosa.

También deberá contener el nombre, denominación o razón social de la empresa o compañía, deberá además señalarse el domicilio de ésta y todos aquellos datos fiscales que permitan su identificación como lo es, el registro federal de contribuyentes, el ejercicio fiscal impugnado, qué clase de declaración se está objetando: normal, complementaria, por corrección, por dictamen, etc.

Además del documento de objeciones en original que se presente deberán de agregarse las copias de traslado suficientes y necesarias para hacerlas llegar a las partes involucradas, siendo una original y tres tantos, debiendo agregar en su caso copia de contrato colectivo de trabajo o contrato ley vigente, o bien aquel documento que acredite al promoverte ser el administrador del sindicato o el secretario general, o la persona asignada con la representación social para tal efecto.

Deberá presentar una constancia autorizada expedida por la autoridad del trabajo correspondiente y competente en la cual demuestre la representación del sindicato o de la mayoría de los trabajadores o de los representantes de la mayoría de los trabajadores.

Deberá agregar la copia de la declaración del ejercicio y sobre todo el documento en el cual conste la fecha en que se realizó la entrega o el día en que tuvieron conocimiento los trabajadores o sus representantes o los sindicatos o la mayoría de los trabajadores, de que tuvieron en su poder la declaración presentada por el trabajador, a efecto de computar el período correspondiente para efecto de prescripción.

El escrito deberá ser firmado, ya que ante la ausencia de firma se tendrá por no presentado.

El documento en cuestión deberá presentarse en las siguientes autoridades: la Administración General de Grandes Contribuyentes o la 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; las empresas que cuenten con la autorización de dicha Secretaría para operar como controladora, así como las controladas. Se incluyen las instituciones de crédito y las organizaciones auxiliares de crédito, instituciones para el depósito de valores, de seguros y de fianzas, sociedades de inversión, bolsas de valores, casas de bolsa, sociedades mutualistas, intermediarios financieros, sujetos y entidades que se ubiquen en cualquiera de los supuestos establecidos por el artículo 17 apartado B del Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de marzo de 2001, reformado por los acuerdos publicados el 30 de abril de 2001 y 17 de junio de 2003.

La Administración de Auditoría Local que corresponda jurisdiccionalmente al domicilio de la empresa en los casos de empresas que no se encuentren comprendidas en los supuestos anteriores.

Si el sindicato o mayoría de los trabajadores tuviesen domicilio en población distinta al lugar donde se establezca la autoridad fiscal competente, y estuviesen imposibilitados para presentar dicha objeción, podrán hacerlo mediante correo certificado con acuse de recibo en el término que la ley establece para ello.

En este caso se tendrá como fecha de presentación del documento el día que se haga la entrega en la oficina de correo.

El artículo 19 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 establece el término para el cual debe regir la admisión del escrito de objeciones, esto es una vez presentadas las objeciones por parte de los trabajadores, siempre y cuando haya cumplido los requisitos de forma, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público lo comunicará por escrito a los trabajadores sobre su admisión, dentro de un plazo de 30 días hábiles.

En artículo 20 del Reglamento antes mencionado establece que el plazo para realizar los estudios e investigaciones de carácter fiscal con que cuenta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; un vez ya admitido, esto no podrá exceder de 6 meses.

Una vez que hubiesen sido culminadas todas aquellas investigaciones, análisis, etc., por parte de la Autoridad Fiscal de conformidad con lo establecido por el artículo 21 de la disposición legal antes invocada, se procederá a emitir la resolución correspondiente misma que no deberá ser mayor de 2 meses, resolución que puede ser ratificada, modificada, o determinar en su caso la renta gravable sujeta del reparto de utilidades.

Es pertinente precisar que de conformidad con lo establecido por el precepto 121 y en su fracción IV del ordenamiento legal invocado (Ley Federal del Trabajo), señala que el patrón deberá dar cumplimiento a la resolución dentro de los 30 días siguientes a la notificación, con independencia de que la misma sea combatida.

Conforme lo establecido por el título once, artículo 523, en su capítulo I, en su fracción II establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en su respectivas jurisdicciones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en segundo lugar, esto es que dicha dependencia actúa como si fuera una autoridad de carácter laboral, en base a las facultades que le son conferidas

por parte de la Ley reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Una vez obtenido el pago adicional éste se entregará a los trabajadores que tengan derecho participar y que prestaron el servicio dentro de ese ejercicio fiscal que es materia de la reclamación, y aquellas cantidades que no hubiesen sido reclamadas o que no hubiesen sido cobradas y ya determinadas específicamente previamente por parte de la autoridad hacendaria o por parte de la empresa, en caso de que no sean cubiertas se agregarán a la masa total para el siguiente ejercicio, es decir se acumulan.

Una vez determinada por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Pública la resolución correspondiente, se notifica al patrón, corriéndole el traslado con la misma, así como a la autoridad de laboral que sea competente tomando en consideración la competencia en razón de la materia y territorio, dependiendo la actividad o giro de la empresa, con el objeto de que se pueda cerciorar de que la empresa actúe conforme a derecho y dé cumplimiento a las sanciones que le hubieran sido impuestas, así también será comunicado a los trabajadores.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo en su parte total señala que el reparto de utilidades entre los trabajadores debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual aun y cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el aumento de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha que se le notifiquen la resolución. Sólo en el caso 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.

Es interesante analizar lo establecido por este precepto, sobre todo en cuanto a su última parte en la cual señala que la Secretaría de Hacienda puede, en uso de las facultades de revisión, fiscalización, vigilancia, comprobación, etc., conforme al artículo 42 del Código Fiscal de la Federación, determinar nuevamente la renta gravable, y ordenar al patrón haga un reparto adicional.

¿Cuál es la base que se debe considerar para este reparto adicional? Son las mismas que para el reparto ordinario, sin existir ninguna variación, con la única determinación de que es precisamente la autoridad fiscal quien se encarga de determinar la cantidad líquida y específica y la comisión mixta entrará a hacer el reparto de conformidad con lo establecido previamente. La última parte de este artículo 122 señala que sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme garantizándose el interés de los trabajadores. Esto significa que para el supuesto de que la empresa impugne la resolución dictada por la autoridad fiscal, aun y cuando no hubo ninguna impugnación de los trabajadores, se suspende el reparto adicional hasta que la misma quede firme, pero deben garantizarse los intereses de los trabajadores ante la autoridad competente que en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje sea local o federal en la forma y términos que establece el artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo, esto es por medio de un procedimiento paraprocesal o voluntario, debiendo reunir los siguientes requisitos :

Primeramente deberá solicitarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional y deberá adjuntar:

- a) La garantía que otorgue el patrón a favor de los trabajadores, mismas que deberá contener el monto por repartir a los trabajadores, es decir la cantidad adicional y
- b) Intereses legales computados por un año.

Además deberá agregarse copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En efecto, la Junta al recibir el escrito presentado por el patrón examinará que reúna los requisitos señalados por el precepto legal antes invocado e inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de los 3 días manifiesten lo que ha su derecho convenga, y transcurrido el plazo se acordará lo que en derecho proceda. Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales la junta estará en aptitud de desecharla de plano, debiendo el patrón presentar los medios de impugnación correspondientes que en este caso será a través de la vía del amparo indirecto.

CAPITULO TERCERO

SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO SOBRE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

3.1. COMPETENCIA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Poder Ejecutivo es el encargado de velar por los intereses de todos y cada uno de los Estados, es decir del pueblo en general, y para ello crea diversos miembros, instituciones y dependencias, las cuales a su vez van a realizar actos y hechos sobre los cuales regirá la administración para el bien de la sociedad.

Sobre este contexto, la administración pública federal será centralizada, y en ella quedarán distribuidos los negocios administrativos de la federación a través de Secretarías, etc., siendo las leyes quienes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el ejecutivo federal.

Dentro de ese múltiple organigrama que compete al Poder Ejecutivo se contienen diversas instituciones para lograr una adecuada distribución y administración tanto de la justicia como de los diversos fines para los cuales fue creada.

Dentro de ellos tenemos a las instituciones que son encargadas y que velan para la aplicación de las normas de trabajo.

Sobre este particular es pertinente remitirnos al artículo 123 Constitucional en su fracción XXXI la cual expresamente señala que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva

de las autoridades federales los asuntos relativos a ramas Industriales y servicios, empresas, etc.; el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- II.- A la Secretaría de Hacienda de Crédito Público y de Educación Pública
- III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo...
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;

Como se desprende de lo anterior la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, así como la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional establece de manera específica las autoridades que se encargarán de velar, así como cuidar los procedimientos que se sigan ante ellas, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores.

Tratándose del reparto de utilidades las diversas autoridades llámese Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Junta de Conciliación y Arbitraje son lugares para la aplicación de las normas relativas a esta rama del derecho.

Es importante determinar el artículo 121 de la Ley Federal de Trabajo ya que Éste señala los plazos y términos dentro del cual el patrón presentará la declaración anual a los trabajadores, así como también la obligación de éstos de presentar las objeciones pertinentes. Sin embargo debemos de preguntarnos qué es lo que sucederá si no se hace entrega por parte del patrón de la declaración fiscal a los trabajadores; para ello nos permitimos

remitirnos al artículo 450 fracción V de la Ley Federal de Trabajo, el cual expresamente nos señala lo siguiente:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto.

...exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades...

La huelga es un derecho de los trabajadores carácter colectivo, por lo que el incumplimiento por parte del patrón respecto a las utilidades da derecho a que los trabajadores la ejerzan.

El artículo 992 expresamente señala lo siguiente:

Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las sanciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo que se cometa la violación.

El artículo 994 en su fracción II establece lo siguiente:

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

... II.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero....

Lo anterior significa que la empresa que no cumpla con la obligación de participar a los trabajadores en la utilidades de la empresa podrá ser sancionado de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en el que se cometa la violación, lo cual significa que en el caso particular el patrón puede ser sancionado hasta por la cantidad de \$16,565.85 (Dieciséis mil quinientos sesenta y cinco pesos 85/100 m.n.) para el caso de que no dé cumplimiento al pago de reparto de utilidades u omite alguna otra obligación contenida en los preceptos legales anteriormente invocados.

Las sanciones administrativas serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernados de los Estados, el Jefe de Gobierno de Distrito Federal, en este caso ultimo será el Señor Marcelo Ebrard, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen convenientes, y para tal efecto me permito citar el artículo 1008 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 1008.- Las sanciones administrativas de que trata este capítulo serán impuestas, en su caso por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados, y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Resumiendo lo anterior, tratándose de las sanciones al incumplimiento de sobre participación de utilidades determinamos que se puede sancionar al patrón con una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo vigente en el lugar en donde se cometa la violación; si no se entrega a los trabajadores la copia que refiere el artículo 121, no correrá el termino para la presentación de las objeciones en contra de la declaración anual del impuesto sobre la renta; así mismo para el caso de no cumplir con las utilidades y/o con alguna otra disposición relativa a este tópico se daría una causal de huelga, la cual podría

ser invocada por los trabajadores conforme a lo establecido por el artículo 450, fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

La competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social resulta fundamental para aplicación de las normas tratándose del reparto de utilidades, en razón de lo siguiente:

Será competencia de las autoridades Federales cuando se trate de ramas en la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y minera, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, (incluyendo autopartes), química farmacéutica, celulosa, y de papel, aceites, grasas vegetales, alimentos empacados, enlatados envasados, madereras, vidriera, tabacalera, ferrocarrilera, entre otras que se comprenden en el artículo 527 de la Ley Federal de Trabajo.

Para las ramas industriales y empresas no comprendidas en el párrafo anterior la aplicación de las normas de trabajo en esta materia será de la competencia de las autoridades locales del trabajo.

Es importante señalar que la intervención de las autoridades federales específicamente a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se compromete a vigilar el exacto y estricto cumplimiento de las normas laborales.

Tratándose de la entrega de la copia de la declaración a los representantes de los trabajadores, será precisamente la Inspección del Trabajo quien vigilará el cumplimiento de las normas de trabajo; entre ellas la referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Así mismo intervenir, a petición de los representantes de los trabajadores, para que los patrones les entreguen copias de la declaración

anual de impuesto sobre la renta y vigilar que la declaración anual sea entregada en forma completa, esto es que incluya todas las páginas en que consta en donde se desglosa el estado de situación financiera, la totalidad de ingresos percibidos, las deducciones realizadas, así como una relación de los activos fijos de la empresa.

En relación a la integración de la Comisión Mixta para elaborar el proyecto individual del reparto de utilidades es de explorado derecho que comprende también a la Inspección del Trabajo asesor a los miembros de las comisiones mixtas sobre la manera más efectiva de elaborar el proyecto de reparto individual, vigilar que se encuentren integradas las comisiones mixtas que elaborarán el proyecto del reparto individual y, en caso de que ésta no exista, coordinará a los patrones y trabajadores para que lleven acabo la integración de la misma. Así también vigilará que el patrón proporcione a la comisión mixta la documentación que contiene la información que permitirá elaborar el proyecto de reparto individual y decidirá sobre las controversias que puedan surgir entre los representantes del patrón y los trabajadores que integren las comisiones mixtas, además de que estará pendiente que el proyecto de reparto individual se fije en un lugar visible dentro de cada establecimiento de la empresa.

También las diversas dependencias de la Secretaría se encargarán de la revisión y análisis de la copia de la declaración, ya que es de explorado conocimiento que la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es la de asesorar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos en materia de participación de utilidades.

La Inspección del Trabajo deberá verificar si el patrón pagó a los trabajadores las cantidades que corresponden conforme la proyecto de reparto, exigiendo la documentación respectiva. Así mismo, de ser el caso, hará del

conocimiento de la autoridad del trabajo competente las violaciones cometidas por los patrones.

La Dirección General de Asuntos Jurídicos y las Delegaciones Federales del Trabajo deberán instaurar el procedimiento administrativo sancionador en contra de los patrones que tienen su domicilio en el Distrito Federal con base en las resoluciones emitidas por la Inspección General del Trabajo. De darse el caso sancionarán a los patrones cuantas veces sea necesario hasta que se realice el debido cumplimiento a las disposiciones legales.

Las Delegaciones Federales del Trabajo tienen facultades similares a las de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, aunque están limitadas a su ámbito territorial; las autoridades estatales del trabajo tendrán las mismas facultades en el ámbito local de su jurisdicción.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo deberá asesorar a los trabajadores respecto a los preceptos aplicables para la elaboración del escrito de objeciones a la declaración del ejercicio del régimen general de las personas morales. Así mismo asesorará a los trabajadores respecto a la forma en que deben acreditar su personalidad, sobre todo en aquellos casos en los que no estén sindicalizados.

Conforme a lo establecido con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social debe vigilar la observación y aplicación de las Leyes relativas al artículo 123 Constitucional, específicamente en cuanto a mantener el equilibrio entre los factores de la producción, analizando el capital y el trabajo, a través del pago de la participación de utilidades.

El nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su artículo primero establece que la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que se le atribuyen en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley Federal del Trabajo, otras Leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos y órdenes del Presidente de la República.

Más aún en su artículo segundo se establece que para el despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con los siguientes servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados:

Secretario de Estado

Subsecretario de Trabajo

Subsecretario de Capacitación, Productividad y Empleo

Subsecretario de Previsión Social

Oficial Mayor

Coordinación General de Funcionarios Conciliadores

Coordinación General Asuntos Internacionales

Coordinación General de Delegaciones Federales de Trabajo

Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo

Unidad de Comunicación Social

Dirección General de Asuntos Jurídicos

Dirección de Sanciones

Subdirección de Sanciones "A"

Subdirección de Sanciones "B"

Dirección General de Inspección de trabajo

Dirección General de Registro de Asociaciones

Dirección General de Empleo

Dirección General de Capacitación y Productividad

Dirección General de Vinculación Social

Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Dirección General de Equidad y Género
Dirección General de Programación y Presupuesto
Dirección General de Administración de Personal
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
Dirección General de Informática y Telecomunicaciones
Delegaciones Federales del Trabajo
Subdelegaciones Federales de Trabajo
Oficinas Federales del Trabajo
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

La Secretaría contará con una Contraloría Interna que se regirá conforme al capítulo IX de este reglamento.

El organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social comprende múltiples direcciones, en las cuales dicha Institución se apoya, siendo de vital importancia para el estudio de esta investigación, en tal virtud a continuación nos permitimos precisar las atribuciones que corresponden a diversas direcciones y órganos que auxilian a la Secretaría de Trabajo, de lo cual me permito señalar:

ARTÍCULO 16.- Corresponde la Dirección General de asuntos Jurídicos:

- I. Representar legalmente al Secretario, a la Secretaría y a sus unidades administrativas ante los órganos jurisdiccionales, contencioso, administrativo o de otra naturaleza jurídica, en los procedimientos de cualquier índole, cuando se requiera su intervención, así como atender los asuntos de orden jurídico que le correspondan a la Secretaría.
- II. Formular y presentar para su aprobación los proyectos de iniciativa de ley, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y demás

disposiciones jurídicas de observancia general en las materias de competencia de la Secretaría, incluyendo las relativas a convenciones sobre ámbitos de carácter internacional, tomando en cuenta las propuestas que realicen las unidades administrativas de la propia dependencia.

- III. Gestionar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de los instrumentos jurídicos que correspondan a la dependencia. Cuando esta facultad esté conferida a alguna otra unidad administrativa, conforme a su competencia deberá comunicar por escrito previamente a esta Dirección General la remisión que se vaya a efectuar.
- IV. Emitir opinión o preparar informes sobre las iniciativas de ley y los proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos, y demás ordenamientos jurídicos que sean turnados a la Secretaría por otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal
- V. Asesorar jurídicamente al Secretario; apoyar legalmente al ejercicio de las facultades de las unidades administrativas de la Secretaría y actuar como órgano de consulta de las mismas.
- VI. Revisar dentro del ámbito, los convenios, contratos y en general, todo tipo de actos jurídicos que deban celebrar las diversas unidades administrativas de la Secretaría, así como asesorarlas en la elaboración, modificación o rescisión de los convenios y contratos que celebren las mismas y, llevar su registro para control; fungir como asesor del comité de adquisiciones de la misma.
- VII. Asesorar al Oficial Mayor en la elaboración y revisión de las condiciones generales de trabajo y demás normas internas de operación.

- VIII. Compilar, sistematizar y difundir las normas jurídicas relacionadas con las facultades de la Secretaría, así como los criterios de interpretación de las mismas.
- IX. Comparecer y representar a la Secretaría, ante las autoridades de carácter administrativo o judicial en los juicios o procedimientos en que sea actora o demandada, o se le designe como parte, ejercitando toda clase de acciones, defensas y excepciones que correspondan a la dependencia; vigilar la continuidad de los juicios, procedimientos y diligencias respectivas; así como formular las demanda, contestaciones y en general todas las promociones que se requieran para la prosecución de los juicios o recursos interpuestos ante dichas autoridades, y vigilar el cumplimiento de las resoluciones correspondientes. El Director General de Asuntos Jurídicos, sin perjuicio de las facultades que se le confieren en este artículo para representar a la Secretaría ante autoridades judiciales y administrativas, podrá sustituir y revocar mediante el juicio, dichas facultades.
- X. Formular denuncias o querellas, y desistimientos, así como otorgar el perdón cuando proceda y solicitar al Ministerio Público el ejercicio de las acciones que correspondan, y en su caso, comparecer al proceso penal para efectos de la reparación del daño.
- XI. Elaborar los proyectos de los informes previos y justificados que en materia de amparo deban rendir el Secretario y el Presidente de la República en los casos en los que se le hubiere conferido la representación presidencial, así como los relativos a los demás servidores públicos que sean señalados como autoridades responsables; así mismo, los escritos de demanda o contestación según proceda en las controversias constitucionales o acciones de inconstitucionalidad; promover y desistirse en su caso, de los juicios de

amparo cuando la Secretaría tenga el carácter de quejosa o intervenir como tercero perjudicado, y formular en general todas las promociones que a dichos juicios se refieran.

- XII. Representar al Secretario y a las unidades administrativas de la Secretaría, e interponer el recurso de revisión fiscal, en términos del Código Fiscal de la Federación. Estas facultades también podrá ejercerlas el director de lo contencioso.
- XIII. Tramitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje los juicios laborales relativos al personal de la Secretaría y representar legalmente al Secretario de los mismos.
- XIV. Sustanciar y resolver los recursos administrativos que le correspondan; sustanciar los relativos a resoluciones mediante las cuales se impongan sanciones por violaciones a la legislación laboral y someter los proyectos respectivos a la consideración y firma de los servidores públicos a quienes compete resolverlos, así como asesorar a otras unidades administrativas de la Secretaría en la sustanciación de recursos administrativos que les corresponda resolver.
- XV. Colaborar con la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo y las Procuradurías Generales de la República, de Justicia del Distrito Federal y de las Entidades Federativas, en coordinación con la unidad administrativa que corresponda, en las averiguaciones previas y trámites de los procesos que afecten a la Secretaría o en los que tenga interés jurídico.
- XVI. Formar parte de la Comisión de Estudios Jurídicos del Gobierno Federal, presidida por el consejero jurídico del Ejecutivo Federal.

- XVII. Formar parte de las instancias que, conforme a las disposiciones legales aplicables, participen en el proceso para la acreditación y aprobación de unidades de verificación en seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.

- XVIII. Instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas, así como de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por los Estados Unidos Mexicanos. En caso de violación a las disposiciones que contengan dichos ordenamientos, aplicar las sanciones correspondientes.

- XIX. La instauración, sustanciación, resolución y firma de los acuerdos y resoluciones en estos procedimientos se hará, indistintamente, por los siguientes servidores públicos: Director General de Asuntos Jurídicos, Director de Sanciones, Subdirector de Sanciones “A” y Subdirector de Sanciones “B”.

ARTÍCULO 17. Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos celebrados conforme a la misma en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades y solicitar por escrito, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas, se le envíe la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento.

La certificación y verificación del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relativas a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, la realizará directamente o mediante los organismos de certificación, laboratorios de prueba y unidades de verificación debidamente acreditados y aprobados.

- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, de previsión social y las contractuales de carácter laboral, así como procurar la obtención de promesas de cumplimiento voluntario en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- III. Vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores, y proporcionen a estos los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades.
- IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo de la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por los inspectores federales del trabajo en las actas de inspección. Las órdenes de visita serán suscritas, indistintamente por el director general de inspección federal del trabajo o por el director de inspección y programas de dicha dirección general.
- V. Seleccionar, a través de un sistema aleatorio a los inspectores del trabajo y a las empresas que habrán de inspeccionarse, excepto aquellas que requieran un grado de especialización o a solicitud de parte

interesada, causas extraordinarias o que por el nivel de riesgo o peligro inminente de los centros de trabajo se considere necesaria la inspección.

- VI. Realizar estudios, investigaciones y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patrones.
- VII. Formar parte de las instancias que, conforme a las disposiciones legales aplicables, participen en el proceso para la acreditación y aprobación de unidades de verificación en seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.
- VIII. Certificar, por medio de los inspectores Federales de trabajo, los padrones relacionados con las selecciones de representantes obrero-patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, y de otras elecciones que requieran esa formalidad.
- IX. Vigilar el cumplimiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- X. Señalar los plazos en que deben cumplirse las medidas de seguridad e higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunique a la empresa el tiempo en que deberán llevarse a cabo las medidas ordenadas. En caso de peligro inminente podrá ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata, incluyendo las relativas al funcionamiento de empresas o establecimientos o de maquinaria, instalaciones y equipo, así como de áreas y métodos de trabajo. Los

emplazamientos a los que se refiere esta fracción serán suscritos indistintamente por el Director General de Inspección General de Trabajo o por el Director de Normas de Trabajo de dicha Dirección General.

- XI. Ordenar y ejecutar, tomando en cuenta la opinión de la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las clausuras a los centros de trabajo, en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en el trabajo.
- XII. Proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal deben prestar a la Inspección Federal del Trabajo, en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en el trabajo.
- XIII. Proteger y vigilar el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años; expedirles las autorizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo, y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deben someterse; así mismo, vigilar el cumplimiento de las restricciones del trabajo de los mayores de 16 y menores de 18 años.
- XIV. Vigilar el cumplimiento de las normas que regulan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y período de lactancia.
- XV. Aprobar la operación de las unidades de verificación, así como solicitar en su caso, la suspensión o revocación de la acreditación de las mismas, en los términos de la Ley Federal sobre Metodología y Normalización, en coordinación con la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- XVI. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción cuando así lo soliciten estos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la ley a otras autoridades.
- XVII. Suministrar la información necesaria y apoyar a la Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, para integrar y actualizar el Directorio Nacional de Empresas de Jurisdicción Federal, a fin de planear y controlar los programas de inspección en las empresas y materias de su competencia, para lo cual podrá determinar, para efectos administrativos, la jurisdicción federal de los centros de trabajo, a petición de los trabajadores o patrones interesados, expidiéndoles en su caso la opinión respectiva, sin perjuicio de los que pueda resolver un órgano jurisdiccional.
- XVIII. Practicar las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y de la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, así como las relacionadas con los trámites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones.
- XIX. Verificar los escalamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo de jurisdicción federal.
- XX. Realizar las investigaciones y, en su caso, imponer a los inspectores federales del trabajo las amonestaciones y suspensión hasta por tres meses, previstas en el artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo, por las responsabilidades a que se refiere el artículo 547 y por las faltas previstas en los artículos 544 y 547 de la misma ley, y demás disposiciones aplicables. En caso de que la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al secretario del ramo para su decisión, e informará a la contraloría interna para los efectos a que haya lugar.

- XXI. Remitir a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, o bien a la autoridad que corresponda, para los efectos legales procedentes, las actuaciones de las que se desprendan presuntas violaciones a la legislación laboral.

- XXII. Denunciar ante el Ministerio Público competente los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar la comisión de un delito.

- XXIII. Proporcionar a la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y recibir de la misma, la información que permita la programación y adecuado desarrollo de las funciones que tiene asignadas.

3.2. COMPETENCIA DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene competencia para conocer respecto del reclamo de utilidades de los trabajadores en razón de que así lo establece el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción IX inciso e), el cual establece que 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. El artículo 523 señala que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Por otra parte el artículo 526 de la ley Federal del Trabajo señala que compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el título tercero, capítulo VIII, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones.

Lo anterior significa que respecto del reparto de utilidades corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante sus diversas instituciones y dependencias la aplicación de las normas relativas sobre este particular, pues así lo establecen también los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, será competencia de las autoridades fiscales la presentación y resolución del escrito de objeciones. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público conocerá y resolverá los escritos de objeciones formulados por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o del Contrato Ley; a falta de estos, los formulados por los representantes de la mayoría de los trabajadores.

La administración de asuntos de participación de utilidades y las oficinas de participación de utilidades de las administraciones locales de auditoría fiscal

les corresponde informar y asesorar a los trabajadores respecto al ejercicio de este derecho. A petición de parte, informarán por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el grado de avance que guarda el escrito de inconformidad. También les corresponderá impartir conferencias y pláticas en la materia, previa solicitud de los representantes de los trabajadores.

Como un servicio a las organizaciones obreras del país la Secretaría de Hacienda tiene diversas instituciones en las cuales brinda información sobre los aspectos laborales, fiscales y financieros, relacionados con el reparto de utilidades. Entre los principales rubros pueden citarse: Información sobre el ejercicio del derecho a las utilidades de las empresas; análisis financiero de la declaración, revisión y en su caso, formulación del proyecto individual del reparto de utilidades; apoyo a la formulación y fundamento del escrito de objeciones; capacitación técnica a los trabajadores que forman la comisión mixta para el reparto de utilidades y, apoyo para la realización de reuniones de información a las organizaciones obreras que así lo soliciten.

La secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá aumentar el monto de la utilidad gravable, sin que medie objeción por parte de los trabajadores o cuando ésta hubiere sido resuelta, estando el patrón obligado a realizar el reparto adicional dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique dicha resolución.

Resulta de vital importancia la ingerencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dentro del concepto reparto de utilidades, motivo por el cual a continuación señalaremos el punto básico y total en donde está basada dicha institución, acorde a su reglamento interior.

En efecto el artículo primero de dicha Secretaría señala:

ARTÍCULO PRIMERO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como dependencia del poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el despacho de los asuntos que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y otras leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

ARTÍCULO SEGUNDO. Al frente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público estará el Secretario del Despacho, quien para el desahogo de los asuntos de su competencia se auxiliará de:

- a) Servidores públicos
- b) Unidades Administrativas Centrales
- c) Unidades Administrativas Regionales
- d) Órganos Desconcentrados.

ARTÍCULO TERCERO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público planeará y conducirá sus actividades con sujeción a los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, para el logro de metas de los programas a cargo de la Secretaría, así como de las entidades del sector paraestatal coordinado por ella.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como diversas instituciones que dependen de ella como lo son la Administración de Asuntos de Participación de Utilidades, etcétera, influyen de manera determinante para poder llevar a cabo una exacta aplicación de las leyes relativas al reparto de utilidades.

3.3 COMPETENCIA DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones que se crearon por decreto del presidente Venustiano Carranza publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de Diciembre de 1917, aunque ya existían para entonces tribunales de trabajo en distintas entidades federativas.

Tenían la composición tripartita y el procedimiento era sumamente expedito. Así lo establecía su artículo primero:

“Los gobernadores del Distrito Federal y de los Territorios Federales, dentro de sus respectivas jurisdicciones procederán luego a citar a los obreros y empresarios para que nombren unos y otros y un representante por cada industria, dentro de los tres días siguientes, nombrando dichas autoridades en el mismo plazo el representante dentro del término citado; lo nombrará el gobernador del Distrito Federal o Territorios”.

El artículo cuarto señalaba las normas de procedimiento cuyo texto es interesante transcribir para lo cual señalo:

“ Las Juntas se sujetarán al siguiente procedimiento:

- I. El representante del gobierno, el mismo día en que tenga conocimiento del conflicto, convocará a la junta respectiva a fin de que esta notifique a los interesados que tienen tres días para presentar sus demandas y excepciones, rendir sus pruebas y alegar todo cuanto a sus derechos e intereses convenga;

II. Al concluir el término expresado, la junta cerrará la averiguación y dictará sentencia a mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes”

La Junta General de Conciliación y Arbitraje, se creó por decreto del presidente Plutarco Elías Calles, del 22 de Septiembre de 1927, publicado en el Diario Oficial del mismo mes y año, que contenía fundamentalmente las siguientes disposiciones:

Artículo tercero. La intervención de la junta General de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva:

- a) En las zonas federales,
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en industrias y negociaciones cuyo establecimiento de explotación sea motivo de contrato de concesión federal.
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados o un Estado y las zonas federales,
- d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a su vez en un Estado y otro de la República,
- e) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo se haya aceptado la jurisdicción expresa del gobierno federal.

Sin embargo se suscitaban dos cuestiones:

- a. La facultad de las partes de someterse a la competencia federal de este tribunal no fue admitida posteriormente en virtud de que la competencia federal no es prorrogable, sino que está determinada por el artículo 698, segundo párrafo de la ley Federal del trabajo que establece lo conducente: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123 apartado "A" fracción XXXI de la constitución Política y 527 de esta ley.

- b. Inicialmente se confrontaron estas juntas en relación al problema de atribuirles meramente las funciones de juntas de avenimiento, para que hubiere un órgano que pusiera en igual equidad a trabajadores y patronos en los conflictos colectivos de naturaleza económica, a fin de canalizar por la vía conciliatoria la solución de los mismos; pero sin asignarles las facultades de decisión que obligasen a los trabajadores porque no querían que fuesen tribunales análogos a los judiciales, de los que desconfiaban, porque consideraban que los trabajadores estarían en condiciones de desventaja en los litigios con los patronos.

A partir de la tesis de la suprema Corte de Justicia contenida en la ejecutoria "LA CORONA" de Febrero de 1924, se estableció definitivamente el criterio de reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de derecho, con plena jurisdicción, para conocer y resolver en

toda clase de conflictos laborales e individuales y colectivos en materia laboral en las respectivas áreas de jurisdicción.

La naturaleza de la Junta de Conciliación y Arbitraje emana de lo preceptuado en el artículo 123 apartado "A" fracción XX de la Constitución General.

La Suprema Corte inicialmente señaló que las Juntas solamente podían conocer de los conflictos colectivos y resolverlos a otros tribunales, posteriormente se modificó este criterio y se hizo extensivo a todos los demás conflictos de trabajo.

Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de carácter administrativo además de jurisdiccional cuando aplican el derecho al caso concreto para resolver una cuestión que se les presenta.

Las Juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en Juntas Especiales que son órganos jurídicos que se encargan de tramitar los asuntos que les son asignados de conformidad con la tabla de competencia que le es establecida previamente; tratándose de la Junta Federal por el Poder Ejecutivo y de la Junta Local por los Jefes de Estado o Gobernadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen un reglamento interior, al cual someten su funcionamiento.

Las Juntas pueden ser Federales o Locales y ambas pueden ser sólo de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales y Locales tienen facultades para actuar en la instancia conciliatoria como en la de arbitraje, cuando se trate de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario, además ayudan a cooperar

con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de diversas diligencias como lo son exhortos, etcétera. El objeto de las Juntas de Conciliación, Federales o Locales, tienen como principal prioridad facilitar a la clase trabajadora y patronal acercándolos a un punto de conciliación cuando no existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

También existen las Juntas Accidentales que son aquellas que se crean cuando no existen Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, ni de Conciliación, en un lugar donde se genera un conflicto; se crean con la finalidad de resolver el conflicto que se trate.

El funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes fue suspendido mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación en 1982, operando únicamente en la actualidad las Juntas de Conciliación y sólo en algunas Entidades Federativas.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer las ramas industriales y de empresas que expresamente señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en concordancia con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado “A”, numeral XXI.

Las Juntas Federales son competentes para conocer asuntos relativos a conflictos que afecten dos o más entidades federativas, contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y en todo lo relacionado con la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo.

Es importante señalar que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran en todos los Estados de la República únicamente conocen de asuntos individuales entre trabajadores y patrones, sin embargo

cuando se trata de asuntos colectivos quien debe conocer esta, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México que es la encargada de atender mediante las diversas secciones por las cuales se conforma para la atención de huelgas y conflictos colectivos de carácter económico.

Las juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de todos los demás asuntos y controversias laborales no señalados expresamente en los numerales anteriormente convocados; todos los asuntos serán competencia local y por excepción será federal; para que la competencia federal surta plenamente sus efectos deberá estar expresamente señalado.

En Mayo de 2001 el Presidente de la Junta local de Conciliación y Arbitraje del D.F. Jesús Campos Linas señaló que había un rezago de más de treinta mil expedientes en dicha junta y ordenó publicar mediante boletín laboral que todos aquellos expedientes que fueran anteriores a 1985 y que no hubieran tenido promoción se archivaran en forma definitiva.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúan a petición de parte; las Juntas de Conciliación y Arbitraje se vinculan al Poder Judicial y su obligación es acatar la jurisprudencia de éste y de los Tribunales Colegiados.

Corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje decretar la suspensión del pago adicional de utilidades cuando la empresa garantice el interés de los trabajadores, que hubiesen interpuesto algún medio de defensa legal en contra de las resoluciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado escrito de objeciones de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje también son competentes para condenar al reparto de utilidades cuando existe cantidad previa, determinada y líquida a favor del trabajador, situación que consideran en un laudo al momento de dirimir la controversia.

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje intervienen como mediadoras y conciliadoras tratándose de conflictos relativos al reparto de utilidades, con la finalidad de brindar una solución al mismo, pero en la actualidad no son competentes para conocer y resolver el fondo (determinar cantidades y sobre ello condenar).

CAPÍTULO CUARTO.

ANÁLISIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTOS Y JURISPRUDENCIA QUE DETERMINAN LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

4.1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A efecto de estar en posibilidad de realizar un análisis minucioso y exhaustivo del precepto legal motivo del presente capítulo, a continuación nos permitimos transcribirlo de manera expresa.

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

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y demás elementos 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 convenientes dentro de un término de quince días.
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción primera, dentro de un término de quince días.

En este artículo se resalta la responsabilidad en que incurre la empresa o patrón obligado, para el caso de que incumpla con esta obligación, es decir se hace acreedor de una multa que fluctúa entre quince y trescientas quince veces el salario mínimo general, ante la autoridad administrativa, y la otra frente al trabajador por incumplir con el reparto de utilidades o no llevarlo a cabo como lo establece la Ley.

A continuación procederemos a realizar de manera minuciosa el análisis de este precepto, para lo cual señalamos:

“Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:”

Este artículo en especial se refiere a los pasos o procedimientos que deben realizar las partes (patrón y trabajador) para llevar a cabo una participación de cada trabajador en lo individual en las utilidades de la empresa, debiendo determinar los montos correctos y completos para cada uno de ellos, es decir establece los lineamientos, bases, parámetros y directrices a los cuales se deberán sujetar las partes contendientes para culminar en una administración y punto de equilibrio tratándose del reparto de utilidades.

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

Esta fracción se refiere al órgano competente y que está autorizado para llevar a cabo el procedimiento, revisión, análisis y determinación de las cantidades, montos y conceptos que en su momento podrá tener cada

trabajador en lo individual; ésta corresponde a la comisión integrada tanto por los trabajadores como los patrones, es por ello que recibe el nombre de Comisión Mixta que es un órgano colegiado con representantes tanto de trabajadores como de patrones.

Esta comisión mixta como su nombre lo indica se crea a través de representantes de patrón y trabajador. La forma y términos que se constituye o se encuentra debidamente reglamentada por nuestra ley. En muchas empresas en donde existen contratos colectivos de trabajo se indica la manera, términos y condiciones en que deberá reunirse la comisión mixta. Para el caso de que en la fuente de trabajo no existieran, basta únicamente con que los trabajadores se reúnan y realicen una votación en el sentido de que es su voluntad expresa y espontánea el nombrar como representantes a determinados números de trabajadores, para que a su vez funjan ante la comisión mixta, esto mediante un simple escrito de su puño y letra en el cual conste la firma de los participantes. Es así como se crea la comisión por parte de los trabajadores.

Es pertinente señalar que las diversas Instituciones creadas ya sea por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o bien por el Departamento del Distrito Federal tienen direcciones o departamentos que se encargan de revisar la sana integración de esta comisión, ya sea mediante la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Inspección Federal del Trabajo, Unidad de Comunicación Social, Departamento del Distrito Federal, Comisión del Trabajo y Previsión Social, etc.

Tratándose de los representantes del patrón también ésta se conforma de la misma manera, es decir el empleador designará una o más personas que se encarguen de representarlo ante dicha comisión, debiendo ser personal de la empresa, y no necesariamente tiene que ejercer puesto de dirección o administración, o representar a la empresa; la asignación se realiza mediante

un escrito en el cual conste la manifestación y aceptación expresa por parte del patrón y de la persona que cuente con facultades suficientes para ello.

En conclusión podemos determinar que dicha comisión de representantes de trabajadores y patrones se hará culminar mediante un escrito debidamente requisitado en el cual conste el nombre de los integrantes participantes para con ello iniciar el trámite establecido por el precepto legal en comento.

Es importante señalar que para el caso de que el patrón no esté de acuerdo, se niegue presentar o participar como miembro de la comisión mixta, los trabajadores pueden acudir ante la Inspección de Trabajo, quien a su vez asignará un inspector a efecto de que funja en su carácter de representante patronal, dada la rebeldía por parte del patrón.

Esta comisión se va a encargar de formular un proyecto, es decir un primer esquema o plan que hará las veces de prueba, antes de darle la forma definitiva, relativa a las utilidades, en el cual va a determinar la participación individual de cada uno de los trabajadores; este proyecto deber contener todos los datos suficientes y necesarios para que el trabajador pueda verificar que efectivamente lo realizado por la comisión corresponde a los montos, cantidades, porcentajes o cualquier otro dato generado con motivo de la prestación del servicio.

La elaboración de este proyecto no necesariamente impone algún tipo de requisito por parte de la comisión, basta con que se determine el monto de utilidades a efecto que el trabajador pueda analizar y determinar si efectivamente el cálculo realizado por la misma corresponde a la realidad; es recomendable que el documento en cuestión contenga los datos siguientes: que aparezca el nombre de los trabajadores completo incluyendo apellidos; que se desprenda el numero días trabajados por el empleado durante el ejercicio

fiscal de que se trate, es decir de enero a diciembre del año correspondiente; deberá señalarse el salario anual percibido del trabajador en cantidad específica y determinada.

Deberá contener el porcentaje correspondiente a la participación por días trabajados, con la finalidad de que el trabajador pueda conocer la operación aritmética que se realizó para la obtención del monto determinado; deberá contener la participación que por salarios devengados hubiese tenido el trabajador para los mismos efectos antes señalados; deberá contener el monto total de utilidades, esto último a efecto de que el empleado se encuentre en posibilidad de conocer lo más importante que es el total que va a percibir y así con ello no dejarlo en estado de indefensión, además de estar en aptitud de conocer los alcances y determinaciones a que ha llegado esta comisión con el proyecto formulado.

El precepto legal en comento señala que debe ser fijado en un lugar visible del establecimiento. ¿A qué se refiere el precepto legal invocado? Que deberá ponerse a la vista de todos y cada uno de los empleados y no en un lugar secreto o en donde únicamente puedan tener acceso determinado número de personas, se deberá poner en la entrada principal de acceso y salida a la fuente de trabajo, o el lugar en donde el trabajador tenga asignado su área o actividad de trabajo, un lugar en donde puedan tener acceso todos los activos, ya sea en áreas comunes o algún otro lugar público. Tratándose de dos o más sucursales en lugares diferentes, ya se mediante agencias o alguna otra denominación que se le dé, la empresa tendrá la obligación de establecerla en todas y cada una de ellas.

Es pertinente señalar que la obligación de fijar en un lugar visible este proyecto corresponde no al patrón sino a través de la comisión mixta; para el caso de existir algún reclamo o inconformidad relativa a ello, se deberán dirigir a la multicitada comisión.

La última parte del precepto legal en comento señala que el patrón deberá poner a disposición de esta comisión tanto las listas de asistencia y de raya de los trabajadores y demás elementos de que disponga. Sobre este particular (listas de asistencia y de raya) es pertinente señalar lo establecido por el artículo 804 del Ley Federal del Trabajo, el cual refiere lo siguiente:

ARTÍCULO 804.- El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en un juicio los documentos que a continuación se precisa:

“...III.-Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo”.

Lo anterior significa que estos documentos no necesariamente debe tenerlos el patrón, es decir no está obligado por mandato expreso a llevar y manejar controles de asistencia, sino que le da la opción al patrón de tenerlos o no en el centro de trabajo; cuando no se tiene este tipo de documentos, corresponderá a la Comisión Mixta definirlo con el trabajador de manera personal o con algún otro elemento con que pueda contar para estar en posibilidad de determinar tal controversia.

De igual forma en la fracción II del precepto legal invocado señala que las listas de raya también no es de manera obligatoria que el patrón los lleve en el centro de trabajo, si no que esto es de manera opcional, luego entonces si en un momento no hubiere listas de raya o bien alguna otra nómina de su personal, deberá de allegarse de otro medio o forma que determine el salario cubierto al trabajador, así como respecto a los días laborados. Es pertinente señalar que respecto de estos dos conceptos, la carga probatoria recae siempre en el patrón, extremo que deberá llevarse a cabo a través de la misma comisión mixta.

Así también la comisión mixta debe requerir y a su vez el patrón poner a disposición todos aquellos elementos de que disponga, con la finalidad de realizar el correcto y exacto cumplimiento del proyecto individual de reparto de utilidades, y para ello deberá utilizar cualquier documento o medio probatorio que pueda tener el patrón, ya se de aquellos que señala el artículo 804, 784, etc., tales como incapacidades, permisos, tarjeta de asistencia, registro de entrada y salidas, recibo de pago de vacaciones, permiso de vacaciones, cuadro general de antigüedades, etc., con el objeto de que pueda determinar en su exacta dimensión el monto que corresponda a cada trabajador.

“...II.- Si los representantes de los trabajadores y el patrones no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del trabajo.”

Para el caso de que exista una controversia o conflicto, en el seno de la fuente de trabajo en la comisión mixta, aparece una tercer figura jurídica que es el inspector del trabajo el cual gozará de las atribuciones que le confiere el reglamento creado por la dependencia ya sea local o federal .

Este inspector del trabajo hace las veces de Autoridad, las resoluciones que considere o determine deberán considerarse firmes y ser acatadas, pudiendo ser combatidas por parte de los trabajadores o patrones por la vía del amparo indirecto.

Es pertinente señalar que el inspector del trabajo intervendrá en el momento en que las partes soliciten su mediación o intromisión, debiendo sujetarse a lo establecido por los mismos.

Es oportuno señalar que las diversas dependencias en materia federal o local que conocen sobre el reparto de utilidades, Secretaría de Trabajo y Previsión Social tratándose de materia Federal, y Departamento del Distrito Federal o Jefes de Gobierno de los Estados tratándose de nivel local, cuentan

con dependencias que actúan a través de elementos propios y suficientes para conocer sobre este concepto; puede darse el caso de que la autoridad asigne un inspector a efecto que en el ámbito de sus facultades de manera oficiosa realice una revisión, investigación, visita domiciliaria o una inspección en la fuente de trabajo, a efecto de corroborar la existencia de las comisiones mixtas para el proyecto y pago de este concepto. Para el caso de que no se cuenten con las mismas, se impondrán al patrón las multas y sanciones que para tal efecto se establecen.

También se considera el elemento humano que auxilian al patrón para la elaboración de estas comisiones, actuando siempre el inspector con la finalidad de mantener el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Sobre este extremo las Autoridades son un tanto flexibles para que en el centro de trabajo se puedan llevar a cabo las disposiciones y crear las normas y prerrogativas en aras de mantener todos y cada uno de los requisitos establecidos por la Ley Federal de Trabajo, referente a este tópico analizado.

“...III.- Los trabajadores pueden hacer las observaciones que juzguen convenientes en un término de 15 días”

Se establece en este precepto legal un plazo en el cual los trabajadores podrán hacer las observaciones, comentarios, quejas, etc., en relación al proyecto individual del reparto de utilidades, es decir cada empleado en lo personal cuenta con dicho término, para que de manera individual puedan hacer, analizar y revisar si ese proyecto formulado por la comisión está acorde con la realidad, es decir que contenga el salario correcto, número de días trabajados, salario percibido y todos aquellos datos que hubiesen sido considerados para llegar a los montos específicos que en ella se enuncian.

Es pertinente reflexionar sobre qué sucedería si un trabajador en ese período de 15 días se encontrase incapacitado física y materialmente para desempeñar sus servicios en la empresa, habiendo sido publicado el proyecto individual de utilidades sin que éste hubiese estado presente. A juicio de esta parte consideramos que no correrá el término de 15 días que el trabajador tiene para realizar el estudio minucioso dentro del plazo que la Ley le confiere y para el caso de controversia corresponderá a la comisión mixta demostrar lo contrario, es decir, que hizo del conocimiento del trabajador la exposición del proyecto individual y que le concedió al mismo el término de 15 días. Se recomienda recabar la firma de los trabajadores en donde se indique la fecha, lugar y hora en la cual quede debidamente patentizado que estos han tenido conocimiento del citado proyecto con la finalidad de que se pueda computar de manera clara y precisa el período de quince días para efectos de la prescripción.

Estos días deberán ser naturales en virtud de que la ley no señala que sean hábiles. En razón de lo anterior debe imperar el principio que dice en donde no se legisló el juzgador no debe disponer.

“... IV.- Si se formulan, objeciones serán resueltas por la misma comisión a la que se refiere la fracción II, dentro de un término de 15 días”

En último precepto legal contiene los términos en los cuales la comisión debe resolver internamente todas aquellas objeciones, observaciones etc., que hubiesen presentado los trabajadores relativos al proyecto de utilidades.

La comisión será la encargada de resolver todas impugnaciones que presenten los trabajadores y a esta misma corresponderá determinar y comprobar que fueron resueltas dentro del lapso que señala el precepto legal en comento. Este lapso deberá hacerse extensivo al inspector del trabajo, para el caso de que los representantes de trabajadores y patrones no se pusieran

de acuerdo. Consideramos que el lapso en el cual debe ser resuelto esto último corresponde a 15 días naturales.

ANÁLISIS DEL REGLAMENTO DE LOS ARTÍCULOS 121 Y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en México, Distrito Federal, el primero de mayo de 1975, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Luis Echeverría Álvarez, de conformidad con las facultades que le fueron conferidas por el artículo 89 Fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, envió un decreto en cual proponía el reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo comunicado en el Diario Oficial de la Federación, mismo que se encuentra vigente en la actualidad, el cual contiene un serie de ordenamientos que reglamentan de manera particular los trámites que realizan los trabajadores relativos a las objeciones de utilidades; establece los términos y plazos que deberán acatar tanto patrones como trabajadores tratándose del reparto de utilidades.

Una vez realizado un estudio minucioso y exhaustivo de este reglamento procederemos a su análisis con el objeto de lograr comprender los lineamientos utilizados por el legislador para el pago de este concepto, tan importante en la actualidad.

El artículo 1 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las objeciones por los trabajadores tienen el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, sus resoluciones son de orden público y social. Este precepto legal adquiere el rango de interés público, lo cual significa que todas las disposiciones contenidas en el mismo y del que éste emanen deberán llevarse a cabo con el objeto de que no se afecte a terceros, a la sociedad y en general las disposiciones que rigen la vida del individuo en sociedad.

Es importante señalar que la actividad del Estado es el conjunto de actos materiales, jurídicos, operaciones y tareas que realiza en virtud de las

atribuciones que la legislación le confiere. El otorgamiento de dichas atribuciones obedece a la necesidad de crear jurídicamente los medios adecuados para alcanzar los fines estatales.²¹ Lo anterior significa que el conjunto de actos, llámense materiales o Jurídicos, a través de las diversas operaciones realizadas por el órgano impositivo, surge a través de diversas delegaciones que realiza, básicamente a las múltiples Instituciones que han sido creadas para tal efecto.

Es interés público porque se afecta a la generalidad y no a una persona en lo individual, es por ello que dichas resoluciones son reguladas por estas disposiciones que no aplican renuncia ni a los derechos procesales ni a los derechos sustantivos.

Es de interés social dado que busca el bien común para la mayoría de la sociedad o colectividad; con esto podemos señalar que se confirma la naturaleza de la coercitividad e hiperactividad absoluta que el artículo 123 Constitucional establece en materia Laboral, lo cual excluye toda posibilidad de renuncia de derechos en tal ordenamiento.

Esto último nos hace pensar que probablemente se impida otorgar la suspensión en materia de amparo contra el cumplimiento de alguna obligación relativa al reparto de utilidades.

El artículo 2 del ordenamiento legal invocado establece que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con la finalidad de que pueda resolver las objeciones que presenten los trabajadores a las declaraciones de los patrones deberá realizar todas aquellas investigaciones que le competen, y para ello empleará todas aquellas disposiciones legales que considere, así como los procedimientos previamente establecidos; lo anterior significa que la Secretaría

²¹ Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, XXXVI Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, Pág. 13.

de Hacienda y Crédito Público goza de aquellas atribuciones que le concede la ley. A manera de ejemplo señalamos lo establecido por el artículo 41 A, 42 A, 43 y 44 del Código Fiscal de la Federación, el cual establece que es facultad de las autoridades fiscales solicitar a los contribuyentes datos o documentos que se señalan para el efecto de aclaraciones; la facultad de dichas autoridades de solicitar a los contribuyentes datos o documentos que se señalan para planear su fiscalización; facultades de la autoridad fiscal; ordenes de visitas; etc., dando con ello cumplimiento la Secretaría de Hacienda, en uso de sus atribuciones con la finalidad de llevar a cabo cada uno de los pasos y requisitos para poder cumplimentar y resolver las cuestiones que le son planteadas, utilizando los diversos ordenamientos aplicables: Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta y demás disposiciones legales, Ley Federal del Trabajo, Ley de Amparo, etc.

El artículo tercero de reglamento multicitado, establece que una vez iniciado el procedimiento deberá concluirse sin que proceda desistimiento alguno de parte de los trabajadores. Para comprender el alcance íntegro del contenido del precepto en comento es pertinente señalar que existen derechos adquiridos a los cuales se ha adherido el gobernado, y algunos otros considerados como expectativas de derecho; los primeros no son renunciables y los segundos si. Lo anterior significa que lo que persigue el Estado de derecho es preservar las prerrogativas que han sido generadas por los trabajadores, ello por motivo de la prestación de sus servicios, y pretende evitar que renuncien a estos derechos en beneficio del patrono o de terceras personas, por lo tanto mientras exista un perjuicio en contra de los trabajadores o del Estado como órgano facultativo e impositivo será irrenunciable, es decir todo aquello que vaya en contra de los intereses de carácter público, social y general.

Dentro de la hipótesis de que se llevara a cabo un desistimiento ante el desconocimiento o ignorancia del trabajador, aún y cuando este sea celebrado

ante la autoridad laboral competente, llámese Junta Local, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, etc., en el cual se realice alguna situación contraria a lo establecido por este precepto legal, ello no puede ser aprobado y validado, pues en caso de ser afirmativo ello implicaría una renuncia de derechos para los trabajadores y afectaría el interés público reglamentado por el Estado.

El artículo cuarto del precepto en comento señala la persona o personas que son sujetos legitimados para recibir la copia de la declaración anual así como revisar los anexos correspondientes y presentar las objeciones siendo las siguientes:

Al titular del contrato colectivo o ley imperante en el centro de trabajo, y a falta de esta a la mayoría de los trabajadores.

Este requisito es señalado por parte de la autoridad laboral; en consecuencia estamos en presencia de un derecho de interés social y por ende podríamos denominarlo de interés colectivo, ya que inclusive en caso de omisión o incumplimiento del patrón podrían los trabajadores ejercer el derecho de huelga en razón de que no se afecta a una persona en lo individual si no a toda la masa colectiva de trabajadores.

El artículo 5 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo establece que es requisito indispensable acreditar la personalidad de aquellas personas que se ostenten como representantes de sindicatos o, en su caso, de mayoría de trabajadores; ello es así atendiendo al principio que dice que se entiende que hace la cosa aquel a cuyo nombre se hace, es decir para estar legitimado y accionar ante la autoridad competente es necesario previamente acreditar la personalidad, y para ello basta remitirse a lo establecido por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece

una serie de requisitos tratándose de representantes del trabajador o de sindicatos.

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, y esto se lleva a cabo con la toma de nota con la cual se acredita que las personas que ejercen ese derecho son parte del comité o integración del sindicato.

Tratándose de la mayoría de los trabajadores, la personalidad podrá acreditarse mediante documentación expedida por los trabajadores, en los cuales se desprenda que la persona que ejerce esa facultad se encuentra debidamente legitimada por la mayoría de éstos, documento que a su vez deberá ser sancionado y autorizado por la autoridad laboral competente.

El artículo 6 del ordenamiento que se analiza establece que las autoridades fiscales deben cuidar que no se paralice el procedimiento de revisión para resolver las objeciones, debiendo proveer lo que en derecho corresponda, sin apearse a las formalidades que resultaran innecesarias.

Este precepto en particular establece el principio de celeridad procesal, consistente en que de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia debe ser administrada por los órganos competentes de manera inmediata y expedita, luego entonces se deben agotar todos aquellos recursos, medios, vías, etc., que tenga a su alcance, de tal forma que el procedimiento iniciado por los trabajadores ante la misma no se detenga por ninguna circunstancia. Así mismo también está facultada para realizar diligencias para mejor proveer, es decir se deben realizar todas aquellas actividades procesales con el objeto de llegar al conocimiento de la verdad, siendo que para esta autoridad es una

obligación ejercer y agotar esta facultad, no de manera protestativa sino impositiva, consecuentemente si no se dictaran diligencias para mejor proveer ello sería violatorio legal de las garantías individuales. El interés público que se está velando exige que una vez iniciado el procedimiento se continúe con la mayor celeridad posible, y se impone la obligación a las autoridades fiscales sean las responsables de la paralización de ese proceso, por lo tanto en caso de que incurran en tardanza serán acreedores a las sanciones que pudiese establecer La Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos. Así mismo reviste y retoma un principio en donde dice que las autoridades fiscales podrán prescindir de las formalidades que sean necesarias, lo anterior significa una vez sustanciado el procedimiento dentro de la secuela procedimental, se hacen innecesarias las formalidades que para tal caso requiriesen determinados escritos, cuestión que inclusive es acogida por la Ley Federal del Trabajo, principio de informalidad que no necesariamente deben contener aquellas promociones o actos que realizan las partes.

El artículo 7 del reglamento motivo de estudio en el presente capítulo, establece en primer término el lapso en el cual deberá cumplir el patrón, tratándose del pago de reparto de utilidades, mismo que deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha que corresponda a pagarse el impuesto anual, esto último con independencia de que dicha declaración hubiere sido impugnado por parte de los trabajadores. Esto obedece en razón de que estamos en presencia de un derecho de carácter irrenunciable.

Tratándose del ejercicio fiscal de enero a diciembre de 2007 la fecha límite, es decir el cierre del ejercicio será al 31 de diciembre de 2007; la presentación de la declaración del ejercicio del impuesto sobre la renta por la empresa señala que será dentro de los 3 meses siguientes al término del ejercicio fiscal, esto es al 31 de marzo de 2008; la entrega de la copia a los trabajadores se realizará dentro de los 10 días siguientes a partir de la fecha límite en que la empresa debió presentar la declaración y esto sería el 10 de

abril de 2008; además deberá integrarse la comisión mixta que formule en proyecto que determine la participación de cada trabajador, dentro de los 10 días siguientes, contados a partir de la fecha de entrega de la copia de la declaración es decir hasta el día 20 de abril de 2008, y la revisión de la declaración del ejercicio por los trabajadores, deberá hacerse dentro de los 30 días hábiles contados a partir de la entrega de la copia de la declaración a los trabajadores, la cual fenece el 24 de mayo del año de 2008; y el pago de las utilidades a que se refiere el precepto legal que se comenta será dentro de los 60 días en que se presentó o debió presentar la declaración, esto es el 30 de mayo de 2008. Es precisamente este último supuesto que contempla el precepto legal en comento.

El artículo 8 del ordenamiento legal en cita por su parte establece el supuesto en que una empresa presenta con posteridad la declaración anual, una declaración complementaria en la cual se aumente el ingreso gravable, luego entonces lo procedente será hacer nuevamente el reparto adicional dentro de un plazo exactamente igual al señalado con anterioridad, es decir dentro de los 60 días siguientes al que corresponda pagar el impuesto.

El artículo 9 establece que las utilidades que no hayan sido reclamadas en el año que sean exigibles deberán agregarse al del año siguiente, para el efecto de que estas sean repartidas entre los trabajadores. Esto significa que el pago de las utilidades siempre y en todo momento será cubierta, lo cual en el fondo equivale a que tratándose del género utilidades nunca va en perjuicio de la colectividad ya que siempre se agregará a la masa económica generada, luego entonces si en determinado ejercicio fiscal un trabajador olvidó u omitió por cualquier circunstancia realizar el cobro correspondiente, en el siguiente ejercicio fiscal se va a aplicar su monto y se repartirá a los demás trabajadores, sin embargo esto no representa que las utilidades sean imprescriptibles; es el derecho a reclamarlas por parte del trabajador en lo individual, es decir de conformidad con lo establecido en artículo 516 de la Ley

Federal del Trabajo así como por jurisprudencia definida el reclamo por reparto de utilidades deberá ser el correspondiente a un año; en efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores pueden formular objeciones a la resolución que dicte la comisión mixta del reparto de utilidades como un su caso el inspector de trabajo, en la que se determine de forma individual el monto para cada uno de ellos, objeciones que serán resueltas por la citada comisión después de seguir el procedimiento previsto en el mismo precepto, es decir dentro de los 15 días siguientes, y a partir del dictado de la resolución respectiva es cuando nace la obligación del patrón de entregar cada trabajador el reparto de utilidades siendo en este mismo momento en que se inicia el plazo de un año para que prescriba la acción de mérito, es decir al día siguiente en el que se notifique o haga saber fehacientemente al interesado el pronunciamiento de la resolución mencionada, pues sólo hasta que se precise la cantidad líquida la participación de cada trabajador en dichas utilidades estará en aptitud de reclamarla.

El artículo 10 establece que los patrones contarán con un término de 10 días a partir de que sea presentada su declaración del impuesto sobre la renta o bien de la complementaria para entregar copia a los representantes del sindicato o a la mayoría de los trabajadores. Esto último se realiza con la finalidad de no dejar en estado de indefensión a los trabajadores, y puedan tener acceso a la información correspondiente.

El artículo 11 establece que los anexos agregados ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público deben quedar a disposición de los trabajadores en su mayoría o al sindicato titular del contrato para que puedan analizarlos, estas copias quedaran no sólo en la oficina federal de hacienda principal subalterna o agencia respectiva de la Secretaría de Hacienda, si no también en las oficinas de la empresa.

El artículo 12 establece que los trabajadores podrán solicitar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por medio de la Dirección General del Impuesto sobre la Renta o de las Delegaciones de esa dependencia en las administraciones fiscales regionales una explicación detallada sobre la información que se presente en la declaración por parte del patrón, dado que los trabajadores no son peritos contables y muchas veces adolecen de una instrucción profesional o suficiente para poder comprender en su exacta dimensión los alcances legales de los documentos presentados para efectos Fiscales. En este mismo sentido la autoridad fiscal tendrá la obligación de realizar las observaciones, asesoramientos y demás explicaciones necesarias para la comprensión por parte de los trabajadores.

El artículo 13 establece que los trabajadores deberán guardar de manera confidencial el contenido de las declaraciones, así como de los anexos, no deben darlos a conocer a interpósitas personas es decir a terceros ajenos, dado que podrían incurrir en responsabilidad. Por su parte el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, en su fracción IX señala que serán causales de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón el que el trabajador revele los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; por su parte el artículo 134 en su fracción XIII señala que será obligación de los trabajadores guardar escrupulosamente los secretos, comerciales y de fabricación de los productos en cuya elaboración incurran 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; en caso de que el trabajador revele un secreto en perjuicio del patrón éste podrá tomar las medidas correspondientes, siendo una de ellas rescindir la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para el mismo; el código penal por su parte establece un serie de sanciones a las personas que realicen revelaciones de secretos en perjuicio de terceros, sanciones penales a las

cuales también el trabajador podrá hacerse acreedor, debiendo estarse al caso en particular .

El artículo 14 del reglamento analizado establece que dentro de los 30 días siguientes al término fenecido para la revisión de la declaración del ejercicio de la empresa por los trabajadores, el sindicato o la mayoría de los trabajadores pueden formular ante la Dirección General sobre el Impuesto Sobre la Renta, dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que consideren pertinentes respecto a la declaración de impuestos, esto equivale a que tratándose del ejercicio fiscal de 2007, del 1 de enero al 31 de diciembre, la presentación de la declaración del ejercicio del impuesto sobre la renta será dentro de los primeros 3 meses al cierre del ejercicio esto es al 31 de marzo del 2008; la copia de la entrega de la declaración se haría dentro de los 10 días siguientes de la fecha límite que fenecería, es decir el día 10 de abril de 2008; la comisión se integraría dentro de los 10 días siguientes contados a partir de la fecha de la entrega de la declaración que sería el 20 de abril de 2008; la revisión de la declaración del ejercicio de la empresa por los trabajadores se haría dentro de los 30 días hábiles contados a partir de la entrega de copia de la declaración a los trabajadores que fenecería el 24 de mayo de 2008; y la presentación del escrito de objeciones al a autoridad fiscal se realizaría dentro de los 60 días hábiles siguientes contados a partir de la fecha que sea recibida la copia de la declaración de los trabajadores, siendo en el caso particular fenecería el 5 de julio de 2008. Es sobre este plazo a que se refiere el precepto legal en comento.

El artículo 15 establece que no podrá iniciarse el cómputo del plazo señalado en el artículo en comento hasta en tanto no se haya proporcionado copia de la declaración a los trabajadores; una vez presentada ante la Secretaría de Hacienda la declaración fiscal correspondiente el patrón deberá hacer entrega a los trabajadores tanto de la propia declaración así como de sus anexos, a efecto que pueda iniciarse el cómputo respectivo, debiendo recabar

los documentos correspondientes en los cuales se desprenda tal cuestión, para efectos de prueba.

El artículo 16 señala el supuesto de que el sindicato o la mayoría de los trabajadores radicarán en un domicilio diverso donde se ubique la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y los trabajadores estuviesen impedidos para presentarla de manera directa ante ella, podrán hacerlo dentro del término que la ley establece mediante correo certificado, y a partir de que se presente ante la oficina de correos, se reciba la objeción correspondiente y sea sellada por parte del jefe de correos, este sello es el indicio o fecha en la cual se iniciará el cómputo del plazo respectivo.

El Artículo 17 por su parte establece los requisitos que debe contener el escrito de objeción interpuesto por los trabajadores o sindicato, en el cual deberá precisarse las partidas o renglones que objetan, debiendo señalar las razones y fundamentos en que se apoyan, debiendo además acreditar la personalidad con que se ostenten, domicilio en donde pueden ser notificados por parte de la autoridad; lo anterior podemos resumirlo de la siguiente manera: el escrito debe señalar los renglones específicos de ingresos y deducciones en los cuales estén inconformes los trabajadores, las objeciones no serán globales ni sobre sumas generales sino sobre aspectos físicos y particulares, debiendo precisar la partida o renglón que se objeta, la identificación numérica, señalando las razones en que se apoyan para objetarlas, así como las peculiaridades operativas de la empresa o irregularidades que hubiesen advertido.

El artículo 18 prescribe que si por alguna deficiencia incurrida en la forma o fondo del escrito, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en su carácter de autoridad solicitará por escrito que se cumplan con dichas omisiones dentro de un término de 30 días hábiles a partir de la fecha de

notificación, siendo que los representantes de los trabajadores, la mayoría de los trabajadores o sindicatos deberán presentar las correcciones con los elementos necesarios para subsanar las fallas en que hubieran incurrido, mismas que previamente hubiesen sido detalladas por la autoridad hacendaria.

El artículo 19 establece que una vez que ha sido recibida por parte de la Subdirección de Participación de Utilidades de la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público deberá informar a su vez a los trabajadores sobre dicha admisión en un plazo que no será mayor de treinta días.

El artículo 20 expresamente señala el término sobre el cual deberán concluir todas las investigaciones, estudios y demás actividades respecto de la revisión fiscal presentada por los trabajadores, el cual no podrá exceder de un plazo de seis meses.

El artículo 21 detalla que una vez obtenidos los resultados de las investigaciones correspondientes por parte de la autoridad fiscal, esta procederá a dictar la sentencia correspondiente en un término que no excederá de dos meses.

El artículo 22 especifica los términos en los cuales deberá dictarse la resolución por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el caso de que hubiesen resultado procedentes las objeciones de los trabajadores o sindicato, así como los términos en que deberá ser modificado el ingreso gravable, debiendo fundar y motivar lo anterior a efecto de no dejar al patrón en un estado de indefensión y que ello pueda dar origen a que interponga un recurso por la vía del amparo indirecto. Así mismo se les correrá traslado a las autoridades laborales competentes, con la finalidad de que en uso de sus

atribuciones de vigilancia verifiquen el pago o en su caso el incumplimiento en que incurra el patrón.

Establecido lo anterior el artículo 23 señala que una vez que ha sido notificada la resolución en donde se hubiera incrementado la utilidad de la participación de los trabajadores, la empresa o patrón deberá hacer el reparto o pago respectivo dentro de los sesenta días siguientes.

Los artículos 24 y 25 nos establecen los repartos adicionales, siendo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la encargada de ejercer, vigilar y comprobar que el impuesto sobre la renta y los ingresos gravables de las empresas correspondan a los que han sido declarados, ya que en caso de que el ingreso sea mayor, por sí mismas de oficio la Secretaría de Hacienda puede ordenar una liquidación respecto de aquellos que hubiese omitido, extremo que deberá notificar al sindicato o a la mayoría de los trabajadores con la finalidad de que lo conozcan y realicen ese reparto adicional; una vez que hubiese determinado ese aumento del ingreso gravable por parte de la secretaría y el patrón lo impugne, el patrón deberá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los tres días siguientes después de haber recibido la notificación y solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades, en la cual adjuntará una garantía que otorgue a favor de los trabajadores por la cantidad a repartir más los intereses computados, esto a través de las formas que establece la ley, ya sea mediante billete de depósito, fianza, etcétera, debiendo además acompañar copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y con ello se pueda garantizar el interés de los trabajadores; hecho lo anterior la Junta deberá examinar estos requisitos y correr traslado a los representantes de los trabajadores para que dentro del término de tres días manifiesten lo que corresponda, siendo ello acordado conforme a las peticiones que sean procedentes; si dicha solicitud no reúne los requisitos legales se desechará; este procedimiento o solicitud se hace a través del procedimiento

paraprocesal o voluntario por parte de la autoridad, es decir a través de una jurisdicción voluntaria.

Los artículos 26 y 27 establecen las autoridades laborales que pueden participar en el procedimiento del reparto de utilidades, siendo las siguientes: el sindicato o la mayoría de los trabajadores; se pueden representar a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Local o Federal dependiendo el caso particular que se presente, es decir si se trata de la declaración del impuesto sobre la renta que presenta la empresa, corresponderá directamente a la procuraduría de la Defensa del Trabajo como órgano local o también tratándose de deficiencias que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público respecto de dicho escrito, para que los subsanen, debiendo señalarse de manera específica aquellas situaciones en las que hubieren incurrido deficientemente para que queden subsanadas. Así mismo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá acreditar ante la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a los funcionarios y empleados que integrarán una oficina de coordinación sobre participación de utilidades las cuales darán curso a las promociones que presenten los trabajadores, resolver sus consultas, etcétera.

El artículo 27 por su parte señala las facultades de la Comisión Intersecretarial para la Participación de las Utilidades de los Trabajadores la cual se integrará con un número igual de funcionarios de la Secretaría de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, siendo estas dependencias las responsables de su buen funcionamiento, teniendo las siguientes facultades y atribuciones: atender las quejas que se presenten, señalar medidas de coordinación, aprobar programas de difusión, precisar criterios que deben imperar, realizar estudios e investigaciones para determinar los efectos de la participación de utilidades, cumplimiento de objetivos, proporcionar información necesaria sobre las actividades de las autoridades fiscales y laborales en la materia, etcétera. Podrá invitar a las diversas autoridades competentes en sus

respectivas jurisdicciones o entidades federativas para la coordinación de actividades en esta materia.

Al igual los sindicatos de trabajadores y agrupaciones patronales, podrán hacer recomendaciones o sugerencias referentes al sistema de participación de utilidades, pero eso solamente será como su nombre lo indica, una recomendación, sin existir ninguna obligación de que esto sea acatado por parte de las autoridades.

El artículo 30 y 31 de este dispositivo legal señala que el sindicato o la mayoría de los trabajadores podrán acudir ante esta Comisión Intersecretarial para la Participación de utilidades si la Secretaría de Hacienda o del Trabajo y Previsión Social no le resuelven sus objeciones dentro de los plazos señalados en el presente reglamento o no han cumplido con las disposiciones o incurrieren en algún tipo de omisión relativo con este reglamento. El trámite que se le da a la queja es que este es recibido por el Presidente de dicha comisión quien solicitará a su vez un informe de la autoridad que corresponda y le otorgará un plazo de quince días para que resuelva lo que en derecho proceda, siempre y cuando la queja fuere procedente; en caso de que no se cumpliera por parte de la autoridad lo ordenado dentro del término concedido, se hará del conocimiento del titular de la secretaría que se trate ya sea de la Secretaría del Trabajo o de Hacienda y Crédito Público, a efecto de que se lleven a cabo las acciones correspondientes, es decir se hace del conocimiento de su jefe inmediato.

Esta reglamentación relativa a los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo establece los términos, líneas, parámetros, plazos y demás formalidades que deberán de seguir los trabajadores para el debido cumplimiento del pago de las utilidades por parte de sus patronos.

VÍA PARA PROCESAL O VOLUNTARIA ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA OBTENER EL PORCENTAJE SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

Primeramente sobre este tema en particular determinaremos quiénes son las autoridades competentes para conocer y resolver sobre el reparto de utilidades, tratándose de Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir si corresponde a la Junta local o federal, los requisitos, términos y condiciones que deberá agotar el trabajador para que a través de una sentencia o laudo pueda determinarse cantidad alguna a su favor, siendo esto dentro del procedimiento establecido por dicho ordenamiento legal.

En primer lugar es requisito indispensable que el trabajador desempeñe servicios personales y subordinados para un patrón, para el efecto de que el mismo sea sujeto de diversos derechos, prerrogativas y también obligaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo, sobre este particular es pertinente señalar que el trabajador podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de que dicha autoridad intervenga en el conocimiento y resolución sobre el monto por concepto de reparto de utilidades, siendo esto de la siguiente manera:

En primer lugar las juntas locales o federales pueden ser competentes para conocer y resolver respecto al reparto de utilidades, siempre y cuando se hubiese determinado cantidad líquida y específica a favor de los trabajadores, esto en razón de lo siguiente: en primer lugar para hablar de cuestiones de fondo relativas a ingresos, egresos o algún otro precepto de carácter fiscal, la Junta de Conciliación y Arbitraje no es competente para conocer y resolver sobre este asunto, pues como lo establecen los artículos 123 fracción IX inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo hemos analizado por los artículos 121, 122, 125, 523 fracción II, 526 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo; así como por los artículos

1, 2, 3, 4 y resolutiveos 1°, 2° y 3° de la resolución de la IV Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la cual entró en vigor a partir del 1° de Enero de 1997, así como lo establecido por los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 24, 27, 30 y demás relativos del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, al igual que por diversas jurisprudencias emitidas al respecto por nuestros más altos tribunales en la materia.

En efecto, una vez realizado el estudio minucioso de los preceptos legales en comento podemos determinar que las juntas de Conciliación y Arbitraje, sean locales o federales carecen de facultades para conocer respecto del reclamo de utilidades siempre y cuando no se encuentre determinada una cantidad específica para conocer y resolver, es decir necesariamente corresponde como premisa fundamental a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, determinar en forma estimativa, total o parcialmente el ingreso gravable de los sujetos que están obligados a participar en las utilidades, una vez que se encuentre debidamente especificado y determinado, esa será la cantidad a repartir entre los trabajadores.

Es de explorado derecho que para el caso de existir alguna inconformidad por parte de los trabajadores respecto de la declaración anual presentada por un patrón ante las autoridades hacendarias, o de que existiera alguna irregularidad, corresponderá realizar dichas denuncias a los trabajadores ante al Subdirección de Participación de Utilidades de la Dirección General del Impuesto Sobre la Renta, dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el término que la ley establece para ello, siendo esta última quien deberá realizar los estudios e investigaciones que conforme al procedimiento de la revisión fiscal establezca la ley reglamentaria, y no será hasta en tanto se agote este procedimiento y se establezca cantidad líquida y específica para que la junta ya sea Local o Federal de Conciliación y Arbitraje

pueda resolver en el caso controvertido, pues en ese sentido se han emitido diversas jurisprudencias al respecto.

Aunado a lo anterior es insoslayable señalar que tratándose de objeciones o reclamaciones correspondientes al rubro de utilidades, corresponde al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o en su caso, a la mayoría de los trabajadores, ejercitar dicha denuncia o inconformidad, pues es a ellos a quien corresponde ese derecho, es decir son los únicos legitimados para ejercitar dicha pretensión, sin embargo deberá agotarse previamente los requisitos antes establecidos y determinarse cantidad líquida y específica para que la autoridad laboral pueda emitir una condena al respecto.

Lo anterior significa que los trabajadores antes de acudir ante la autoridad laboral, en el caso particular Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje deberán agotar previamente los requisitos señalados por el artículo 125 de la ley Federal del Trabajo, para con ello poder determinar si existe constancia sobre el porcentaje conforme al cual deban repartirse las utilidades, y ante la ausencia de estos requisitos es obvio que cualquier Junta Especial de Conciliación y Arbitraje carece de elementos para condenar a un patrón, máxime que no podría determinarse si se le ha fincado o no un derecho específico o determinado cantidad líquida alguna.

En razón de lo anterior puede concluirse que primeramente el trabajador deberá agotar los requisitos establecidos por el título tercero, capítulo VIII de la ley Federal del Trabajo para que la autoridad laboral pueda conocer sobre dicha reclamación y se encuentre en posibilidad de emitir un laudo a verdad sabida y buena fe guardada.

En este sentido se han emitido diversas jurisprudencias al respecto, por nuestras más altas autoridades, las cuales son de aplicación obligatoria, y a

efecto de poder determinar un análisis exhaustivo a continuación me permito señalarlas:

“UTILIDADES PARTICIPACIÓN DE LA. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINARLAS.- Las Juntas no son competentes para resolver conflictos con respecto al reparto de utilidades, mientras no se cumpla con lo dispuesto por el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo que señala el procedimiento que debe seguirse para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa, dejando tal determinación a una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual debe formular un proyecto determinando la participación de cada trabajador, en la inteligencia de que si los representantes de ambas partes no se ponen de acuerdo, tocará decidir al Inspector del trabajo, en ese mismo precepto se señala que los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días, las que serán resueltas dentro de un plazo anterior por la propia Comisión.”

Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Séptima Época, Amparos Directos 7/72, 326/73, 305/73, 152/73, 153/74 y 28/75.

“REPARTO DE UTILIDADES, CONDENA AL PAGO DEL.- Para condenar a la empresa demandada a dicha prestación, el trabajador debe demostrar que previamente al juicio laboral agotó el procedimiento contemplado en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, que el monto que le corresponde se encuentra establecido en cantidad líquida y determinada y en forma definitiva por las autoridades hacendarias, porque de lo contrario la Junta se encuentra imposibilitada para laudar congruentemente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO (Puebla, Pue.)
Amparo directo 394/90.- Ignacio Carreón Lezama.- 2 de octubre de 1990.-
Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 146/92.- Hugo Zitle Torres.- 12 de mayo de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo directo 492/95.- Industrias Polimex, S.A. de C.V..- 18 de octubre de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 615/95.- Evaristo Rojas Elizalde y otros.- 17 de enero de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 303/96.- Celia Pastén Hernández.- 12 de junio de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Eugenia Estela Martínez Cardiel.- Secretario: Héctor Enrique Hernández Torres.

Publicada en la página 348 del “Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta”, Novena Epoca, Tomo IV, Julio de 1996.”

“PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, CONDENA IMPROCEDENTE A LA, SI NO SE ACREDITA SU PORCENTAJE”.

En términos del Artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo para determinar la participación de cada trabajador se observaron 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 se fijara en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

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

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

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de 15 días; ahora bien, no basta que el trabajador reclame las participaciones de utilidades, sino que es necesario que se cumpla con lo ordenado por el precepto legal en cita, ya que si en autos del Juicio laboral no hay constancia de cual es el porcentaje conforme al cual deban repartirse las utilidades, es obvio que la Junta carece de elementos para condenar al patrón a cubrirlo, cuando no se ha fijado un derecho específico o determinada cantidad”...

Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.XXI. 1.

Amparo Director 429/95.- Adelaido Platero Armenta.- 28 de Septiembre de 1995. Unanimidad de Votos.- Ponente: José Refugio Raya Arredondo.- Secretario: Salvador Vázquez Vargas.

“UTILIDADES.- Tratando del pago del Reparto de Utilidades, las Juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo, cuando no se ha fijado un derecho específico a determinada cantidad, después de seguido el procedimiento que fija el capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (Artículo 117 a 131) y en especial lo dispuesto por el artículo 125 de ese Ordenamiento.”

Informe 1976, Segunda Parte, Cuarta Sala, Página 43, Amparo Directo 6358/75. Planta de San Luis, 29 de abril de 1976.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CARGA DE LA PRUEBA.- Los artículos 123, Fracción IX, de la Constitución Federal y 117 al 127 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, establecen la obligación patronal de participar utilidades a los trabajadores y el procedimiento correspondiente, dentro del cual intervienen varias entidades, comisiones y personas conforme a diversos trámites hacendarios y administrativos que culminan, dentro de cada empresa, con la integración de una comisión de representantes del patrón y de los

trabajadores que deben ponerse de acuerdo sobre el proyecto de reparto de utilidades, en el entendido de que si no se ponen de acuerdo decidirá el inspector del trabajo; dicho proyecto se fijará en lugar visible del establecimiento para que en el término de quince días los trabajadores puedan hacer observaciones que serán resueltas por la propia comisión, y pasado el término indicado o resueltas las objeciones, la determinación de la comisión o del inspector será definitiva y sólo hasta entonces nace para el patrón la obligación de pagar a cada trabajador el monto específico por concepto de participación de utilidades; por lo tanto, si en el procedimiento aludido no todos los aspectos se rigen por disposiciones laborales y, asimismo, no en todos los trámites interviene el patrón con facultades autónomas y decisorias, puesto que lo que fundamentalmente queda bajo la responsabilidad directa del patrón frente a cada trabajador es el pago del monto fijado en definitiva por la Comisión Mixta o por el inspector del trabajo, ha de considerarse que conforme a las reglas de las cargas probatorias que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, hay que distinguir por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde al trabajador en concepto de participación de utilidades, cuya carga probatoria debe corresponder al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que tal comisión o autoridad y no el patrón, son los que tienen los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su definitividad cuando haya habido objeciones; por otra parte ya demostrada la cantidad líquida y definitiva, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto, como lo establece el artículo 784, fracción XIII, congruente con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 49/93.- Entre el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.- 7 de noviembre de 1994.- 5 votos.- Ponente: Carlos García Vázquez.- Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 52/94.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del día veintiuno de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras y Carlos García Vázquez.- Ausente el Ministro José Antonio Llanos Duarte, previo aviso.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 85. Enero de 1995, p.50.
4a./J.52/94.

UTILIDADES, PAGO DEL REPARTO DE. Tratándose del pago del reparto de utilidades, las Juntas carecen de elementos para condenar al patrón a cubrirlo, cuando no se ha fincado 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 por el artículo 125 de ese ordenamiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.1o.T. J/41

Amparo directo 869/93. Francisco Tovar Hernández. 22 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Ángel Salazar Torres.

Amparo directo 2771/93. Raúl Lara Sánchez. 1o. de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruiz.

Amparo directo 1891/94. Lucía Muñoz Díaz. 17 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 11281/99. Genaro Cortez Palomera. 3 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Francisco Javier Díaz Cuevas.

Amparo directo 2521/2002. Andrés Salvador Hernández Toledo. 14 de marzo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: María Hortensia Morales Alós.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca. Tomo XV, Mayo de 2002. Pág. 1150. Tesis de Jurisprudencia.

UTILIDADES, PAGO DE REPARTO DE. Tratándose del pago del 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 por 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, debe ser determinado por la Comisión Nacional para el Reparto de utilidades, previas las investigaciones y los estudios necesarios.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

VI.2o. J/109

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

Amparo directo 492/95. Industrias Polimex, S.A. de C.V. 18 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 615/95. Evaristo Rojas Elizalde y otros. 17 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 673/96. Luis Iván Macías Castillo y otra. 26 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Meza Alarcón. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Amparo directo 496/97. Juan Zúñiga Álvarez. 13 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Meza Alarcón. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca. Tomo VI, Septiembre de 1997. Pág. 635. Tesis de Jurisprudencia.

UTILIDADES, REPARTO DE. NO PUEDE RESOLVERSE SOBRE LA PROCEDENCIA DE ESA RECLAMACION SI NO HAY CONSTANCIA DE SU MONTO. Si no se encuentra establecido en cantidad líquida el monto de la reclamación por concepto de reparto de utilidades, por no haberse seguido el procedimiento a que se refiere el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, es imposible resolver sobre su procedencia; y es correcto que la Junta deje a salvo los derechos del trabajador para que reclame esa prestación una vez allanada aquella dificultad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

X.1o. J/21

Amparo directo 150/89. Raúl Morales Cabrales. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Pérez Herrera. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez.

Amparo directo 542/89. Francisco Ordóñez Lorenzo y otros. 10 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Alonso López Murillo. Secretaria: Mercedes Montealegre López.

Amparo directo 728/89. Jesús Gómez Morales. 19 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguíñiga. Secretario: Juan García Orozco.

Amparo directo 29/94. Petróleos Mexicanos. 15 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández.

Amparo directo 177/94. Miguel Antonio Vidal Osorio y otros. 3 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 84, Diciembre de 1994. Pág. 60. Tesis de Jurisprudencia.

Como se advierte del análisis realizado anteriormente para que la junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal, pueda emitir una condena específica sobre el concepto de reparto de utilidades, el trabajador necesaria e ineludiblemente deberá demostrar haber agotado los recursos y requisitos establecidos por el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo. Qué sucedería en el caso de que a determinada empresa se le demandara una cantidad específica y determinada por concepto de utilidades, vamos a suponer que sea una cantidad de \$10,000.00 pesos correspondiente al ejercicio fiscal del año 2006, esa reclamación se le realiza en el mes de Agosto del año 2007. Se notifica a las partes, se inicia el procedimiento, sin embargo el día de la audiencia la empresa no asiste a la audiencia y se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, y como era la única reclamación que le fue solicitada, al no existir probanza que requiriere desahogo especial, inmediatamente se turnaron los autos a dictamen, sin embargo la parte trabajadora no aportó prueba documental alguna sino únicamente instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana; en este caso ¿será suficiente el que se hubiese tenido contestada en sentido afirmativo la demanda para que la junta pueda en base a ello condenar sobre la cantidad de \$10,000.00 pesos determinados por parte de la trabajadora en su escrito de queja? A nuestro particular punto de vista consideramos que no es suficiente que la Junta aún y cuando hubiese tenido contestada la demanda en sentido afirmativo en perjuicio de la empresa, ello no es suficiente para fincar una condena sobre un monto determinado que le fue reclamada. A mayor abundamiento suponiendo que la parte actora ofreciera en juicio una prueba de inspección relativa a los

documentos que la empresa tiene obligación de conservar y de exhibir, se desahogara dicha probanza de inspección sin que la empresa exhibiera dicha documentación, y como consecuencia se le hiciera efectivo el apercibimiento a la empresa de tener por presuntivamente ciertos los extremos ¿acaso con ello será suficiente para dictar condena sobre este reclamo? Aquí hacemos la siguiente reflexión: será suficiente lo anterior para determinar a la empresa una cantidad específica debidamente señalada en la demanda. A nuestro punto de vista consideramos que ello no será suficiente, sino que necesariamente el trabajador deberá demostrar en juicio con documentación fehaciente y determinante que se ha establecido una cantidad líquida y específica a su favor para que pueda proceder condena sobre este concepto, dado que existe artículo expreso en la ley Federal del Trabajo en la cual impone esta carga procesal a la parte actora, y ese será únicamente el medio con el cual la autoridad laboral pueda fincar un porcentaje a favor de los trabajadores; fuera de este contexto la Junta estaría impedida, de acuerdo con las jurisprudencias al respecto, para poder fincar un porcentaje o determinar cantidad alguna a favor de los trabajadores reclamantes.

PROPUESTA PERSONAL

El precepto legal 123 fracción IX, de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 117 al 127 de la ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de participar a los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como el procedimiento, mismo que finaliza con la resolución de la Comisión Mixta; siendo en este momento cuando nace una obligación de pagar las utilidades de manera individual por los montos determinados.

La propuesta que se realiza de ninguna manera modificará los términos, plazos y procedimientos a través de los cuales se ha determinado el ingreso gravable, así como el monto de la participación de utilidades, considero debe implementarse su regulación procesal en la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que a través de sus procedimientos se establezca un procedimiento jurídico por medio del cual la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda determinar, investigar o conocer con los documentos ya existentes los montos sobre los cuales se determinó cantidad en específico a favor de los trabajadores, con independencia de que al patrón le corresponda probar el pago.

Se propone la implementación de un procedimiento que le permita a la autoridad laboral llegar al conocimiento de la cantidad específica a favor del trabajador, no así para modificar esta ni para analizar, cambiar o variar los procedimientos de cálculo, bases y demás consideraciones previamente establecidas, en razón de que si así fuera procedente, o esa fuera la meta, la Junta estaría invadiendo la esfera de las facultades que únicamente que competen a las autoridades federales como lo son la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, etcétera.

Lo que se propone es la modificación de las cargas procesales relativas al monto final, determinado y establecido a favor del trabajador por concepto

del reparto de utilidades, únicamente en materia procesal de prueba, dentro de un procedimiento.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es el órgano jurisdiccional competente en la actualidad de vigilar, velar y cuidar los derechos y prerrogativas consagrados a favor de los sujetos que intervienen en un vínculo laboral.

La Ley Federal del Trabajo no está a favor de ninguna de las partes vigentes en los factores de la producción (obrero-patronales), la ley reglamenta los supuestos que día con día se van presentando en las relaciones obrero-patronales.

El patrón y trabajador están sumamente protegidos por estas normas, las cuales día con día van cobrando vigencia y actualizándose a la medida de las necesidades del individuo dentro de la sociedad mexicana. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de aplicar las leyes con plena libertad de jurisdicción, tomando en consideración las manifestaciones vertidas por las partes que a ella acuden. Detectan y subsanan la injusticia, y el individuo como parte integrante de una familia mexicana que amalgama su trabajo siempre con miras a incrementar el desarrollo del país, es por ello que a través de esta pequeña investigación tengo la firme convicción de que podré colaborar a la solidez de un estado de derecho en el cual todos los mexicanos gocemos de las mismas oportunidades amparados por los inalienables principios de libertad, igualdad y seguridad jurídica, los cuales representan las mínimas garantías del gobernado.

En la praxis pareciera que tratándose del monto generado por concepto de utilidades es un “gran secreto” al cual el trabajador difícilmente puede acceder. No vayamos muy lejos y citemos a los que laboran en la industria de la construcción, siempre cambiante, inestable; o bien, qué decir del trabajador

eventual que tan sólo laboró un período corto de tiempo (tres o cuatro meses), éstos difícilmente se enteran de la forma o procedimiento a través de la cual se hubiere determinado su pago de reparto de utilidades. Esto no significa que exista desconfianza o incertidumbre respecto al monto a repartir, sino una total ignorancia al respecto, desconocimiento y falta de información.

En este momento me atrevo a decir caro lector que lanzo un reto hacia tan distinguida y completa formación profesional con el objeto de llevar a cabo un juicio laboral en representación de un trabajador eventual que logró el mínimo de reparto de utilidades, para que por medio de la autoridad encargada de vigilar los derechos y prestaciones del trabajador (específicamente Juntas de Conciliación y Arbitraje) a efecto de esta pueda conocer y resolver sobre este tópico. En la actualidad se requerirá previamente haber agotado los requisitos señalados por el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo y porqué necesariamente llevarlo a cabo a través de ese procedimiento y evitar este peso de la fatiga procesal a cargo del trabajador, si es precisamente la empresa quien cuenta con todos los medios documentales de esta naturaleza.

En razón de lo anterior se propone un procedimiento especial a efecto de estar en posibilidad de determinar la carga probatoria respecto del reparto de utilidades (únicamente en materia de prueba, dentro de un procedimiento), para lo cual preciso:

Artículo 992.- El trabajador o sindicato podrá acudir a la Junta competente, solicitando por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la documentación siguiente:

- Cuadro de integración de la comisión mixta para el reparto de utilidades.
- Proyecto individual para el reparto de utilidades.

- Declaración anual del impuesto sobre la renta, o en su caso la declaración anual complementaria.

La junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre la petición solicitada.

Artículo 993.- Cuando un trabajador reclame el concepto de reparto de utilidades, deberá acreditar previamente mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje haber cumplido los requisitos señalados en el artículo 992.

Se propone reformar el artículo 804 en los términos siguientes:

Artículo 804.- el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;

II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III.- controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo:

IV.- Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley;

V.- Cuadro de integración de la comisión mixta para el reparto de utilidades, proyecto individual de reparto de utilidades, declaraciones anuales y complementarias del Impuesto sobre la Renta; y

VI.- Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, **los mencionados en la fracción V durante los últimos dos años y dos años después de que se extinga la relación laboral,** y los mencionados en la fracción VI, conforme lo señalen las leyes que lo rijan.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe una completa desigualdad respecto al reparto de utilidades en las empresas, referente a trabajadores que desempeñan sus servicios para la misma, lo anterior en virtud de que por los diversos puestos ocupados por los empleados el reparto en sí mismo resulta inequitativo, porque en la realidad existen diversos trabajadores que ocupan y desempeñan el mismo puesto y actividades que otro de un nivel más alto, pero con un salario inferior; o bien simplemente porque los montos de los salarios utilizados para el reparto no son iguales, verbigracia en tratándose de empleados de confianza comparado al trabajador sindicalizado o de base, el sueldo se limita en términos de lo establecido por el artículo 127 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Existe una desventaja procesal para el trabajador que reclama el reparto de utilidades, en especial cuando previo a la determinación de las utilidades ha dejado de laborar para la empresa, en virtud de que no tiene los medios suficientes para saber y determinar si el reparto que correspondió a su parte fue calculado en forma correcta. Esto último en materia de pruebas, dentro de un procedimiento incoado en contra del patrón.

TERCERA.- Las autoridades laborales deberán implementar un sistema uniforme a efecto de estar en posibilidad de allegarse de los medios procesales adecuados para vigilar el estricto cumplimiento de este concepto; así como conceder al empleado un medio de prueba de fácil realización, el cual pueda ser desahogado en un procedimiento laboral sin mayor demora o dilación.

CUARTA.- Existe incertidumbre por parte de los trabajadores que han sido separados de la fuente de trabajo en forma previa a la elaboración del reparto de utilidades, para que éstos se encuentren en la posibilidad de conocer en forma correcta y precisa los conceptos, montos, períodos, etc.,

declarados por parte del patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; en primer lugar porque una vez separado de la fuente de trabajo ya no se le permite el acceso a la misma, se encuentra imposibilitado para allegarse de la información y documentación necesaria; por otra parte las diversas declaraciones fiscales presentadas por los patrones no se encuentran detalladas con la claridad necesaria para que el empleado pueda conocerlos, sino que en la mayoría de los casos éstos tienen que investigar los conceptos allí comprendidos.

QUINTA.- En la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecen de facultades para conocer y resolver respecto del reclamo de utilidades, a excepción de que el empleado acredite ante las mismas con las pruebas contundentes los montos específicos y determinados a su favor por tal rubro. Aún y cuando pudiere parecer lógico que el trabajador sea el encargado de buscar los medios de prueba para allegar dicha información a la autoridad laboral, no existe un medio de prueba eficaz dentro del procedimiento laboral para que por medio de éste las juntas puedan conocer la verdad histórica respecto de este concepto (PTU).

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo carece de una reglamentación específica que obligue a los patrones a exhibir en un juicio laboral los documentos con los cuales hubiere determinado las cantidades específicas a favor de los trabajadores, limitando dicha obligación únicamente a los recibos de pago por concepto de utilidades. El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, relacionado con el reparto de utilidades, únicamente le impone la carga procesal de exhibir en juicio los recibos de pago, para el efecto de acreditar el pago de la misma. Sin embargo ninguno de ellos se enfoca al monto previamente determinado por parte de la Comisión Mixta. Acreditar ante la autoridad laboral (Juntas de Conciliación y Arbitraje) las asistencias acumuladas por el trabajador, así como el monto total de los salarios percibidos no es suficiente para que con tal extremo se tenga por acreditado el monto

reclamado en materia de PTU, toda vez que necesariamente se debe acreditar ante la Autoridad Laboral el solemne cumplimiento establecido en el artículo 125 del código laboral.

SEPTIMA.- En la actualidad la única autoridad que cuenta con facultades para conocer saber las declaraciones fiscales, así como del escrito de objeción por concepto de utilidades lo es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante el procedimiento establecido por los preceptos de la ley reglamentaria, sin embargo las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cuentan con facultad para requerir al patrón los documentos por medio de los cuales se desprenda la determinación del reparto de utilidades, esto último en enfocado en materia de prueba, dentro de un procedimiento litigioso.

OCTAVA.- Es necesaria la implementación de un procedimiento en la Ley Federal del Trabajo que se encargue de verificar y determinar la carga probatoria respecto de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, en materia de pruebas, dentro de un procedimiento (a efecto de acreditarse el monto determinado por la Comisión Mixta en el proyecto Individual del Reparto de utilidades de los Trabajadores en la Empresa), la cual deba recaer necesaria e ineludiblemente en los patronos, quienes son los que cuentan con los elementos necesarios para acreditar tal extremo, y ello faculte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver sobre tal concepto, a efecto de que el trabajador no quede en estado de indefensión al momento de realizar el reclamo respectivo.

NOVENA.- En la actualidad la mayoría de los trabajadores despedidos o separados en forma previa a la determinación del reparto de utilidades, que realizan reclamaciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por este rubro (PTU), no se ven favorecidos mediante laudo acorde a sus intereses, en virtud de que necesariamente deben demostrar los procedimientos establecidos por los artículos 117 al 125 de la Ley Federal del Trabajo,

situación que deja a los mismos en estado de indefensión, en virtud de que no existe precepto alguno en materia de pruebas dentro de un procedimiento, que obligue a los patrones a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje a exhibir la documentación en donde conste los procedimientos determinados para el reparto de utilidades, específicamente el cuadro individual del reparto de utilidades de los trabajadores, en el cual aparezca el monto final determinado en forma específica como pago a favor de los trabajadores.

FUENTES CONSULTADAS

- 1.- BAILÓN Valdovinos, Rosalío, La Rescisión en Materia Laboral, Primera Edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1993.
- 2.- BERMUDEZ Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Trillas, S.A. de C.V., México, 1989.
- 3.- BRISEÑO Sierra, Humberto, Derecho Procesal, Segunda Edición, Harla, S.A. de C.V., México, 1995.
- 4.- BORRELL, Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Séptima edición, Septiembre de 2001, SISTA, S.A. de C.V., México.
- 5.- BURGOA Ignacio, Las Garantías Individuales, Vigésima Sexta Edición, Porrúa, S.A., México, 1994.
- 6.- CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, México, 1984.
- 7.- CAVAZOS Flores, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Trillas, S.A. de C.V., México, 1983.
- 8.- CORDOVA Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Reimpresión, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Primero, Tercera edición, Porrúa, S.A., México, 1949.

10.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Segundo, Porrúa, S.A., México, 1949.

11.- ENRIQUEZ Rubio, Ernesto, Carrillo Hernández Juan, Rodríguez Tovar José Jesús, Caso González Luis Alfonso, Gumejido Guerrero Minerva y Vázquez Coutiño Oralia M., Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, derechos de autor en trámite, Noviembre, 1999.

12.- GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Sexta Edición, Porrúa, S.A., México, 1989.

13.- GUTIERREZ Aragó, Raquel, Ramos Verástegui Rosa María, Esquema Fundamental del Derecho Mexicano, Sexta Edición, Porrúa, S.A., México, 1984.

14.- OROZCO Mondragón, Maria Belem, Chávez Candanosa Gloria Irma, Tapia Chávez Jesús Benito, Almazán Legorreta, Carlos, Sierra Ruiz María de los Ángeles, Salinas Vázquez Celerino, Sánchez Villaseñor Clemente, Cetina Malagón Gilberto, García Ramón Arturo, Armijo Puerta María Magdalena, Puente Espino José, Rangel López Jaime, Manual del Derecho del Trabajo, Tercera edición, 1982, Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

15.- TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teoría Integral, Sexta edición, Porrúa, S.A., México, 1982.

16.- TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teoría Integral, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, S.A., México, 1979.

17.- VILLORO Toranzo, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Tercera Edición, Porrúa, S.A., México, 1978.

METODOLOGIA

1. – DEHESA Dávila Gerardo, *Introducción a la Retórica y la Argumentación*, Segunda Edición, Suprema Corte de Justicia de la Nación, enero 2005, México.
- 2.- MARTIN Vivaldi Gonzalo; Curso de Redacción, XIX Edición, Ediciones Prisma, S.A., México.
- 3.- WITKER V. Jorge, Antología de Estudios Sobre Investigación Jurídica, primera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, 1978.

LEGISLACION

- 1.- Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 75ª. Edición, México, 1995.
- 2.-Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, Quinta Edición, Oxford University Press México, S.A. de C.V., 2001.
- 3.- Compilación Tributaria 1996, Dofiscal Editoriales, México.
- 4.- Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, 62ª. Edición, México, 1993.
- 5.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 1995.
- 6.- Código de Comercio y Leyes Complementarias, Editorial Porrúa, 58ª, Edición, México, 1993.

JURISPRUDENCIAS

1.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Jurisprudencia Tomo V, Materia del Trabajo, México, 1995.

2.- Apéndice de Jurisprudencia 2002, Edición J. Jesús Ángel S., México, 2002.

3.- Apéndice de Jurisprudencia 2002-2003, Cárdenas Velasco Editores, S.A. de C.V., México, 2004.

4.- Nuevo compendio de Resoluciones de Contradicciones de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1996.

5.- Compendio de Resoluciones de Contradicciones de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1995-1999, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1999.

6.- Compendio de Resoluciones de Contradicciones de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1999-2002, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 2002.

DICCIONARIOS

1.- Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Madrid, 1992, Vigésima Primera Edición.

INTERNET

1.- Página Web: <http://www.stps.gob.mx> (reparto de utilidades).