



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

**“EL SALARIO DEVENGADO QUE DEBE  
TOMARSE EN CUENTA PARA EL PAGO DE LA  
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN  
LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**BRIANDA MARLENE ZENTENO PÉREZ**

**ASESOR: LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO.**

**Nezahualcóyotl, Edo. de México. 2013**



**FES Aragón**



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.

**EL SALARIO DEVENGADO QUE DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA EL  
PAGO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS  
UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

INDICE

**Pág.**

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

**CAPÍTULO 1**

**BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO**

1.1.	LAS LEYES INDIAS.....	1
1.2.	LA ENCOMIENDA.....	3
1.3.	MÉXICO INDEPENDIENTE.....	5
1.4.	SIGLO XX.....	8
1.4.1.	Huelgas de Cananea y Rio Blanco.....	9
1.4.2.	Revolución Mexicana.....	14
1.5.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	16
1.6.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	18
1.7.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 2012.....	19

**CAPÍTULO 2**

**CONCEPTOS ELEMENTALES**

2.1.	DERECHO DEL TRABAJO.....	23
2.2.	RELACIÓN LABORAL.....	24
2.3.	SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	25
2.3.1.	Trabajador.....	26
2.3.1.1.	Tipos de trabajadores.....	26
2.3.2.	Patrón.....	27

2.3.3.	Intermediario.....	28
2.4.	EMPRESA.....	28
2.5.	RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	29
2.6.	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	31
2.7.	SALARIO.....	32
2.8.	CONDICIONES DE TRABAJO.....	36

### **CAPÍTULO 3**

#### **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS**

3.1	OBJETIVOS.....	40
3.2	FUNDAMENTO LEGAL.....	41
3.2.1.	QUINTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.....	43
3.3	SUJETOS OBLIGADOS A REPARTIR UTILIDADES A SUS TRABAJADORES.....	45
3.4	EMPRESAS EXENTAS DE REPARTIR UTILIDADES A SUS TRABAJADORES.....	46
3.5	TRABAJADORES CON DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES.....	50
3.6	PERSONAS EXCLUIDAS DEL REPARTO DE UTILIDADES.....	53
3.7	RENTA GRAVABLE COMO BASE DEL REPARTO....	54
3.8	PORCENTAJE POR APLICAR COMO PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.....	56
3.9	PLAZOS ESTABLECIDOS PARA EL PAGO DE UTILIDADES.....	57
3.10	PROTECCIÓN A LAS CANTIDADES RECIBIDAS POR CONCEPTO DE UTILIDADES.....	57

3.11 PLAZOS PARA EL COBRO DE LAS UTILIDADES.....	59
3.12 PLAZOS LEGALES PARA EFECTOS DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.....	60

## CAPÍTULO 4

### BASES PARA CALCULAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

4.1. COMISIÓN MIXTA DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.....	61
4.1.1. INTEGRACIÓN.....	61
4.1.2. FUNCIONES.....	62
4.1.3. OBLIGACIONES.....	62
4.1.4. INFORMACIÓN QUE SE DEBE PROPORCIONAR A LA COMISIÓN MIXTA....	63
4.2. DESCUENTOS PERMITIDOS A LAS UTILIDADES...	64
4.3. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL PORCENTAJE REPARTIBLE.....	64
4.4. PROCEDIMIENTO PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES ENTRE LOS TRABAJADORES...	67
4.5. SALARIO BASE DE REPARTO.....	68
4.6. CASO PRÁCTICO DE PAGO DE UTILIDADES DE LA EMPRESA FIDEICOMISO INGENIO EL MODELO A SUS TRABAJADORES.....	70
CONCLUSIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	76

## INTRODUCCIÓN.-

El presente trabajo tiene por objeto determinar el Salario Devengado que debe tomarse en cuenta para el pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU), ya que consideramos este punto es uno de los principales derechos que tiene el trabajador y que está establecido en nuestra Constitución, regulado por primera vez, en 1917 con carácter de obligatorio.

Debido a que todas las empresas tienen personal subordinado se encuentran obligadas a hacer partícipes a sus trabajadores de las utilidades generadas durante el ejercicio fiscal de que se trate, pues se entiende por “empresa” a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

El motivo que nos llevó a hacer esta investigación es analizar y determinar el importe a distribuir a los trabajadores, en tanto éste sea de utilidad y se calcule de forma correcta, puesto que el derecho a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es, además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad. La equivocada determinación de la participación de utilidades resulta, entre varias razones, cuando no logra definirse adecuadamente la base de cálculo, ya que ésta resulta distorsionada por la múltiple interpretación de salarios que deben considerarse como base del reparto.

Hoy en día se cuestiona con mucha insistencia la pertinencia o no de la obligación del patrón de dar participación a sus trabajadores de las ganancias obtenidas por la empresa. Las nuevas tendencias organizacionales se inclinan a posturas más horizontales entre sus miembros. Estas técnicas demandan una colaboración más estrecha entre trabajador y patrón, de modo que el propio

trabajador se identifique con la empresa; es decir, que el trabajador se refleje también en el doble objetivo de conseguir una empresa más rentable cuyo producto sea de la mejor calidad posible, toda esta situación genera multiplicidad de conflictos.

El objetivo primordial es dar el criterio apropiado para el cálculo correcto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, y así salvaguardar el derecho constitucional de los trabajadores.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos en los que se utilizarán métodos específicos.

En el primer capítulo hacemos una referencia histórica acerca del Derecho Laboral Mexicano, mencionando la importancia de las distintas Leyes Laborales que han regido nuestro país. Aplicaremos el método cronológico.

En el segundo capítulo desarrollaremos el marco conceptual, en donde explicamos los Conceptos Elementales del Derecho del Trabajo y en que aplicaremos el método deductivo.

El tercer capítulo establece el marco jurídico de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en donde plasmaremos las disposiciones constitucionales, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la misma ley, la Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Ley del Impuesto sobre la Renta. Utilizando el método analítico.

El cuarto capítulo que corresponderá al análisis jurídico de las Bases para calcular la Participación de los Trabajadores, haciendo las críticas y propuestas que consideramos pertinentes, para la determinación del Salario

Devengado que debe tomarse en cuenta para el pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.



# CAPÍTULO 1

## BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

El descubrimiento y colonización de América ocupan, sin duda alguna, un lugar privilegiado en la historia universal de la humanidad. Por ello, hay quienes han expresado que: “la mayor cosa después de la creación del mundo es el descubrimiento de las Indias”<sup>1</sup>, muchos son los cronistas e historiadores que se han referido a ello, y la bibliografía es abundante; únicamente, en este capítulo, nos concretaremos a resaltar algunos de los aspectos que más relevancia tienen como antecedente histórico en el tema que nos ocupa.

### 1.1. LAS LEYES DE INDIAS.-

Durante la Colonia se expidieron una serie de disposiciones, cédulas, provisiones y ordenanzas conocidas como “Leyes de Indias”, que las autoridades dictaron para la organización y gobierno de aquellos países de América conquistados y civilizados por España. En ellas encontramos prevenciones que limitan la jornada, aluden al salario mínimo, señalan una protección en el trabajo a las mujeres y niños. Esta obra fue ordenada por el Rey Carlos II en 1680. Tal legislación estaba integrada por las reales cédulas u órdenes, pragmáticas, instrucciones y cartas relativas al derecho público de Hispanoamérica.<sup>2</sup>

La particularidad que tenía la legislación indiana es que se destinaba a legislar para cada caso y cada lugar. El hecho de no integrar un programa orgánico de gobierno, sumado a las enormes distancias entre la metrópoli y sus dominios ultramarinos determinó frecuentes confusiones. Esto era común en algunos casos cuando las autoridades aplicaban disposiciones que ya habían sido derogadas, esto ocurría por no tener conocimiento sobre las mismas.

---

<sup>1</sup> **cfr.** LÓPEZ DE GÓMARA, Francisco. “Historia de la conquista de México”, México, Porrúa, 1988, Pág. 4.

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 25.

Debido a que muchas veces las autoridades encargadas de dictar las leyes desconocían las reales condiciones sociales, políticas y económicas del medio americano, las disposiciones resultaban inaplicables, convirtiéndose en fuente de resistencias y aun de rebeldías ante la ley. Las autoridades encargadas de hacerla cumplir optaban por un acatamiento teórico declarando suspendida su vigencia. Todos estos inconvenientes fueron advertidos por diversos funcionarios y juristas quienes abogaron por lograr un ordenamiento y codificación de la legislación indiana y así eliminar las abundantes superposiciones y contradicciones legales que dificultan las tareas de gobierno.

Durante el reinado de Carlos II se promulgó la real cédula del 18 de mayo de 1680, que dio fuerza legal a la Recopilación de las leyes de los reinos de Indias, conjunto de disposiciones jurídicas ordenadas en 9 libros, que contienen alrededor de 6,400 leyes.<sup>3</sup> La Recopilación de 1680 constituye un elemento indispensable para conocer los principios políticos, religiosos, sociales y económicos que inspiraron la acción de gobierno de la monarquía española, estos libros son:

**Libro I.** Se refiere a los asuntos religiosos, tales como el regio patronato, la organización de la Iglesia americana; la situación del clero y diversos aspectos relacionados con la cultura y la enseñanza, entonces muy conectada con la religión.

**Libro II.** Se ocupa de la estructura del gobierno indiano con especial referencia a las funciones y competencia del Consejo de Indias y las audiencias.

**Libro III.** Resume los deberes, competencia, atribuciones y funciones de virreyes y gobernadores. Igualmente hace referencia a la organización militar indiana.

---

<sup>3</sup> cfr. LÓPEZ DE GÓMARA, Francisco. "Historia de la conquista de México", México, Porrúa, 1988, Pág. 27

**Libro IV.** Se ocupa de todo lo concerniente al descubrimiento y la conquista territorial. En consecuencia fija las normas de poblamiento, reparto de tierras y las relacionadas con las obras públicas y minería.

**Libro V.** Legisla sobre diversos aspectos del derecho público (límites jurisdiccionales) y funciones, competencia y atribuciones de los alcaldes, corregidores y demás funcionarios menores.

**Libro VI.** Se ocupa fundamentalmente de la situación de los indígenas (condición social, régimen de encomiendas, tributos, etc.).

**Libro VII.** Resume todos los aspectos vinculados con la acción policial, especialmente los relacionados con la moralidad pública.

**Libro VIII.** Legisla sobre la organización rentística y financiera.

**Libro IX.** Se refiere a la organización comercial indiana y a los medios de regularla, con especial referencia a la Casa de Contratación y a los Sistemas de Comercio.

Las Leyes de Indias, se consideran como un acto de muy buena fe, en ellas se contemplan derechos y obligaciones para los indios, soldados, virreyes etc. El especial enfoque es hacia los indios ya que esta era la raza que más vejación recibía por parte de los conquistadores al mirarlos como una raza inferior y tratarlos como bestias, ellos muchas de las veces era víctimas de muertes crueles y dolorosas por el trato que en las labores se les daba, fue por eso que se crearon estas leyes las cuales lo protegían y les otorgaban una igualdad en todos los aspectos.

## **1.2. LA ENCOMIENDA.-**

Como se sabe, las expediciones que tuvieron por objeto la conquista de América no fueron hechas, por lo general, con base en los ejércitos de Estado, sino a través de capitulaciones concertadas con particulares, donde se

establecía que los mismos expedicionarios contribuirían con las costas de la empresa.

Al conquistar Hernán Cortés Nueva España, conforme a los procedimientos habituales de las huestes españolas, repartió a sus soldados el oro y los indios cautivos; después creó las encomiendas. En su tercera carta de relación, hace notar a Carlos V:

“ Y después acá, vistos los muchos y continuos gastos de nuestra majestad y que antes debíamos por otras vías acrecentar sus rentas que dar causa a las gastar y visto también el mucho tiempo que habemos andado en las guerras, y las necesidades y deudas en que a causa de ellas todos estábamos puestos, y la dilación que había en lo que en aqueste caso vuestra majestad podría mandar, y sobre todo la mucha importunación de los oficiales de vuestra majestad y de todos los españoles y que de ninguna manera me podía excusar, fue me casi forzado depositar a los señores naturales de estas partes a los españoles considerando en ello las personas y los servicios que en estas partes a vuestra majestad han hecho.”<sup>4</sup>

En la cuarta carta de relación, Cortés informaba de los progresos de la encomienda en las diversas regiones de Nueva España; decía que en las provincias de Coatzacoalcos, los naturales se depositaron y encomendaron a los vecinos de la villa: que les habían servido y seguían haciéndolo en la fecha de la carta; lo mismo en Oaxaca; en Colima: “repartí en nombre de V.M. los pueblos de aquellas provincias a los vecinos que haya [sic] quedaron”.

Cortés defendía las encomiendas por razones económicas, porque consideraba que:

“Eran el sustento de los españoles; por miras políticas, porque era un medio eficaz para mantener sujeta la tierra y obedientes a los indios; y

---

<sup>4</sup>CORTÉS, Hernán, "Cartas de Relación", Madrid, España, 4ªed., Editorial Dastin S.L., 2009, Pág. 68.

por ventajas religiosas, porque permitían mejorar la instrucción de los naturales en la fe, abogaba por la perpetuidad de los repartimientos.”<sup>5</sup>

Los motivos de la encomienda fueron políticos, económicos y religiosos, como ya quedó apuntado. Mediante la encomienda, un español recibía el privilegio de cobrar tributos de ciertos pueblos de indios, de acuerdo con una tasa fijada.

Las encomiendas eran inajenables, tampoco podían ser hipotecadas; en cambio, los frutos de las mismas sí.

El encomendero, con la autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a fin de que los tutelara, instruyera e iniciara en la fe cristiana. La legislación indiana prohibía la esclavitud, reconocía la libertad del trabajo pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la ociosidad.<sup>6</sup> Limitaba la jornada diaria a ocho horas y establecía el descanso dominical obligatorio, se prohibía el trabajo a menores de 18 años, entre otras cosas que resultan muy positivas ya que en algunos aspectos se adelantó a lo que sería siglos más tarde al derecho del trabajo en nuestros días.

### **1.3. MÉXICO INDEPENDIENTE.-**

La etapa independista fue ajena al problema social del trabajador ya que se preocupaban más por lograr su libertad.

Puede observarse que el proyecto de Constitución de don Ignacio López Rayón: *Elementos constitucionales*, de 4 de septiembre de 1812, establecía en su artículo 30: “Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> ZAVALA, Silvio, “La encomienda Indiana”, México, Porrúa, 1973, Pág. 47.

<sup>6</sup> LASTRA, LASTRA, José Manuel, “Derecho Sindical”, México; Porrúa, 1993, Pág. 40.

<sup>7</sup> DE LA TORRE VILLAR, Ernesto, “La Constitución de Apatzingán y los creadores del Estado mexicano”, 2ª ed., México, UNAM, 1978, Pág. 360.

Asimismo, se establece en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, en su artículo 38, que: “ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos [...]”.<sup>8</sup>

Sin embargo, la abolición no dio los resultados esperados. Favoreció a algunos maestros que pudieron realizar la transición de empresarios; sobre todo benefició a los comerciantes que finalmente veían desaparecer los obstáculos legales que se interponían en sus afanes de dominación sobre los artesanos. Diferentes fueron las consecuencias de la extinción de las corporaciones de oficios en algunos países europeos, como en el caso de Francia e Inglaterra, que estimularon el desarrollo industrial, al acabarse los obstáculos que ponía el taller monopólico medieval. En España y Nueva España, por el contrario, la abrogación de los gremios se fundamentó en una necesidad ideológica adquirida por imitación. Se pensaba que esta medida favorecería el progreso de las manufacturas y aseguraría el abasto público con productos de buen precio y calidad.

El 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, Morelos publicó los *Sentimientos de la Nación*, en 22 artículos, añadiendo posteriormente el artículo 23, el 21 de noviembre de 1813.<sup>9</sup> En el artículo 23, se establecía el día 16 de septiembre de todos los años, como el aniversario de la Independencia. Es necesario destacar que en dicho documento histórico el artículo 12 expresa:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se

---

<sup>8</sup>Ibídem. Pág. 383.

<sup>9</sup> LASTRA, LASTRA, José Manuel, *Op. cit.*, Pág. 54.

aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.<sup>10</sup>

Sin embargo, a pesar de la profundidad del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los Historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.<sup>11</sup>

El 24 de febrero de 1821, Iturbide proclamó el Plan de Iguala en la ciudad de Iguala de la Independencia, Guerrero; en el cual se declaraba la Independencia de México y en donde se otorgó al clero, en su artículo 1º, el monopolio de la religión católica, apostólica y romana, sin tolerancia de otra alguna, por lo que Iturbide contó con el apoyo del clero y su indiscutible influencia.

Para el día 24 de agosto de 1821, se firmaron los Tratados de Córdoba, documento en el que se acuerda la independencia de México, firmado en la ciudad de Córdoba, Veracruz, por Agustín de Iturbide, (comandante del Ejército Trigarante) y por Juan O'Donojú (jefe político superior de la Provincia de Nueva España). El texto está compuesto por diecisiete artículos que representan una extensión al Plan de Iguala, <sup>12</sup>en las bases de: monarquía constitucional y representativa; libertad de imprenta, garantías individuales; igualdad de derechos entre mexicanos y españoles radicados entonces en el país; llamamiento de la familia de Borbón de España al trono, formación de un gobierno provisional mientras la familia llamada al trono venía a ocuparlo.

---

<sup>10</sup>DE LA TORRE VILLAR, *Op. cit.*, Pág. 374.

<sup>11</sup>DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I Editorial Porrúa, 15ª edición, México, 1998, Pág. 32.

<sup>12</sup>ÁLVAREZ CUARTERO, Izaskun, “Visiones y revisiones de la independencia americana: México, Centroamérica y Haití”, Ediciones Universidad de Salamanca, España, 2005. Pág. 146.

El 27 de Septiembre del mismo año, entró en México el Ejército Trigarante, en medio de las aclamaciones del pueblo, Iturbide era el héroe a quien se tributaban todos los homenajes. Se consumaba la independencia nacional. Comenzaba una nueva etapa en la vida de México. El país, después de trescientos años de sometimiento al gobierno español, buscaba su libertad, independencia y, sobre todo, decidir su nuevo destino histórico.

En el Congreso Constituyente de 1857 también aparece el problema del trabajo pero no se supo o pudo sacarlo del mismo cuadro jurídico individualista liberal, solo se garantizó el principio de que “nadie, puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento” y el de la libertad de asociación”.<sup>13</sup>

#### **1.4. SIGLO XX.-**

Ante este vacío legislativo, la vida de los trabajadores transcurrió en idéntica desprotección que en décadas anteriores, con explotación y pequeños salarios, lo que creaba una difícil situación social. En 1906 se atestiguó en el mes de Junio un movimiento de huelga en Cananea, Sonora, el cual fue aplastado por el gobierno con una violencia cruel y vergonzosa que además conto con tropas estadounidenses; unos meses más tarde un acontecimiento similar sucedió en Rio Blanco, Veracruz, donde también se recurrió a la represión ante un movimiento de huelga. Estos hechos que permiten dejar notar que la situación era muy mala en México en esa época, pero de estos temas se hablará con posterioridad.

De igual forma, en el año de 1906, el anarquista Ricardo Flores Magón publicó su Manifiesto, importante documento que anticipa el contenido del derecho del trabajo que después aparecería en la Constitución de 1910.

---

<sup>13</sup>LASTRA, LASTRA, José Manuel, *Op. cit.*, Pág. 85.



Es digno hacer notar que en la época de opresión Porfirista, para los trabajadores hubo dos legislaciones estatales que constituyen puntos positivos para la aparición del derecho del trabajo:

- Ley del Trabajo del Estado de México, conocida como Ley Vicente Villada: declaró que en los casos de riesgo de trabajo, el patrono debería prestar atención médica necesaria y pagar hasta por tres meses del salario.
- Ley Bernardo Reyes: En el Estado de Nuevo León, que había iniciado su etapa de industrialización se dictó esta ley sobre accidentes de trabajo “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en relación de él”

#### **1.4.1. Huelgas de Cananea y Rio Blanco.-**

A principios del siglo XX, dos huelgas de extraordinaria importancia, marcaron la historia del origen del movimiento obrero mexicano. Durante la Dictadura Porfirista, se prohibió a los trabajadores que formaran organizaciones o iniciaran cualquier revuelta o manifestación para defender sus derechos laborales, castigándose con multas e inclusive prisión, a quienes desobedecieran.

#### **Huelga de Cananea.-<sup>14</sup>**

Fue una huelga laboral en el mineral de cobre en Sonora, contra la empresa "Cananea Consolidated Copper Company" (CCCC), propiedad de un coronel estadounidense llamado William C. Greene.

---

<sup>14</sup>BECERRIL MENDOZA, José Francisco, “Derecho de Huelga”, Editorial UANL, México, 1999, Pág. 98.

La rebelión de los 2000 trabajadores mineros mexicanos comenzó el 1º de junio de 1906, porque la compañía “CCCC” tenía trabajadores mexicanos y estadounidenses, y a los mexicanos les pagaba menos y les daba un trato inhumano en comparación con los norteamericanos.

Los trabajadores demandaban a la empresa que el 75 % del total de los trabajadores fueran mexicanos y el 25 % extranjeros, un trato y salario equitativo, jornadas de trabajo más justas y mejores condiciones de trabajo

El movimiento fue encabezado por los trabajadores Juan José Ríos, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, quienes al salir de las oficinas de negociación con la negativa de “Greene”, en ese momento llamaron a sus compañeros mineros al paro de actividades laborales y se declararon en Huelga, un acto nunca visto en la historia de México y que vendría a marcar un límite en la época Porfiriana. Los huelguistas portaban como símbolos la bandera de México y un estandarte con un billete de cinco pesos, cantidad que demandaban como salario mínimo. Una vez iniciado el movimiento de huelga los trabajadores se dirigieron a protestar cuando al pasar a un costado de la maderería de la compañía se empezaron a oír las descargas de fusiles, eran los trabajadores estadounidenses que tomaron armas y dispararon contra los huelguistas mexicanos, en este acto murieron dos de los huelguistas y varios más resultaron heridos. En respuesta a esta agresión, los mineros mexicanos atacaron con lo que disponían en el momento y a pedradas mataron a varios mineros estadounidenses, lo que desató por completo la batalla entre mineros de las dos nacionalidades. Los trabajadores estadounidenses persiguieron a los mexicanos a lo largo del pueblo expulsándolos hacía la serranía de los alrededores, sin embargo, en su camino los mexicanos lograron quemar cinco depósitos de madera, un depósito de semillas, otro de forrajes y el edificio de la maderería donde aquellos laboraban. Inconforme por estos actos, “Greene” acudió al cónsul estadounidense, quien pidió apoyo al gobierno del vecino estado de Arizona, en respuesta a su petición el 2 de junio se envió a un grupo

de “rangers” para controlar la situación, los cuales entraron armados a territorio mexicano para custodiar la tienda de raya y las instalaciones de la minera, perseguir y asesinar con el apoyo de la policía rural porfirista, a todo huelguista que opusiera resistencia. Los mineros acudieron al gobernador de Sonora para exponer sus demandas, pero en el trayecto fueron agredidos por los “rangers” y se extendió el combate en el poblado. El 3 de junio se declaró Ley marcial en Cananea y el movimiento quedó casi controlado, los líderes mineros como Baca Calderón y otros integrantes del Partido Liberal Mexicano fueron aprehendidos y enviados a la prisión política de San Juan de Ulúa, el saldo que arrojó esta lucha fue de 23 muertos y 22 heridos, más de 50 personas detenidas y cientos que huyeron por temor. El 6 de junio las actividades mineras regresaron a su normalidad, los trabajadores fueron reprimidos y sometidos, la incompetencia del entonces gobernador de Sonora Rafael Izabal se dejó ver, sin embargo el primer destello de luz de la Revolución Mexicana se había dado en un pequeño poblado al norte del Estado de Sonora.

### **Huelga de Río Blanco.-<sup>15</sup>**

Durante la Dictadura Porfirista se prohibió a los trabajadores que formaran organizaciones o iniciaran cualquier manifestación para defender sus derechos laborales, castigándose con multas e inclusive prisión a quienes desobedecieran.

Pese a esta situación y a lo ocurrido en Cananea, 6 meses después, otra importante huelga estalló. En enero de 1907, en la región de Orizaba, en el Estado de Veracruz, trabajadores de las fábricas textiles de Río Blanco, se declararon en huelga por las malas condiciones de trabajo a que eran sometidos; entre las que se encontraban jornadas continuas de 14 horas,

---

<sup>15</sup>GIL OLIVO, Ramón. "El Partido Liberal Mexicano y la huelga de Río Blanco", Historia Obrera" Vol. 2 Núm. 6, 1975, Pág. 46.

salarios sometidos a multas, y control sobre las actividades que realizaban los trabajadores.

En busca de una solución los obreros nombraron como árbitro de la problemática al Presidente Porfirio Díaz, quién favorece a los empresarios y ordena la reanudación de labores en las fábricas el 7 de enero de 1907, no sólo sin satisfacer las demandas de los trabajadores sino además con nuevas condiciones que atentaban contra la libertad y derechos de los inconformes.

Al no obtener una respuesta favorable, los obreros de Río Blanco no aceptaron la resolución del Presidente de la República, el conflicto creció y los trabajadores decidieron continuar la huelga.

El día 7 de enero en Río Blanco cerca de dos mil trabajadores operarios agrupados en el Círculo de Obreros Libres se amotinaron frente a la fábrica, lanzado piedras e intentando quemarla, pero la policía montada lo impidió, entonces saquearon y quemaron la tienda de raya propiedad de Víctor García, un empleado de la tienda de raya dio muerte a uno de los trabajadores huelguistas.

La reacción de los obreros fue atacar con piedras y amotinados incendiaron la tienda de raya, dando muerte a los dependientes. Por órdenes de Porfirio Díaz, el ejército al mando del General Rosalino Martínez disparó contra los trabajadores que huyeron a Nogales y a Santa Rosa. De regreso a Río Blanco los trabajadores amotinados fueron interceptados por más fuerzas federales que dispararon también contra mujeres y niños. No existe un registro exacto, pero se estima que 800 obreros fueron asesinados. Durante dos noches algunos testigos vieron plataformas de ferrocarril con cadáveres amontonados que fueron arrojados al mar.

Las mujeres viudas e hijos huérfanos lastimosamente recorrían las calles buscando a sus muertos, mientras Porfirio Díaz y el General Rosalino Martínez eran agasajados por los dueños de las fábricas, honrando (según ellos) a Porfirio Díaz con el título de Héroe de Paz.

El 9 de febrero sólo se presentaron a trabajar 5,512 de los 7,083 trabajadores de esa zona, la diferencia es de 1,571 trabajadores faltantes, de los cuales unos habían sido muertos, otros heridos o desplazados. Cerca de 223 trabajadores varones y 12 mujeres más fueron encarcelados.

Una vez sofocada la huelga por las balas asesinas fueron fusilados los dirigentes del movimiento.

A pesar de estos episodios trágicos, las movilizaciones por parte de los trabajadores continuaron presentándose; la defensa y la lucha por sus derechos laborales no dejaron de darse por mucho tiempo en diferentes regiones del país.

Estos dos acontecimientos conmovieron al país entero e inspiraron los movimientos que culminaron con el inicio de la Revolución Mexicana en 1910.

Sin lugar a dudas los tiempos han cambiado, y con el transcurso de los años los trabajadores hemos logrado adquirir derechos, sin embargo, en la actualidad todavía existen patrones que violan las garantías individuales y los derechos colectivos de sus trabajadores, y es ahí, donde los sindicatos tenemos que asumir el compromiso y la responsabilidad adquirida con la clase trabajadora, y no es una tarea fácil, pues nuestros actuales gobernantes de formación tecnócrata tienen el poder de decretar leyes y designar a las autoridades laborales por medio de las cuales dictan fallos absolutamente ilegales, injustos y arbitrarios que atentan la razón, el derecho y la dignidad de los Sindicatos, de los dirigentes, de los trabajadores y nuestras familias.

El tiempo ha demostrado que la clase trabajadora fue traicionada por los actuales gobernantes, al mantener la misma actitud que sus antecesores y como ejemplo tenemos: la intención del gobierno federal con la nueva reforma procesal del trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1980, que representa un retroceso y una grave crisis en el derecho e impartición de justicia del trabajo. Gracias a los gobernantes neoliberales y corruptos, en México sigue habiendo poca gente rica y mucha gente pobre. Tenemos rezagos en agricultura, educación, productividad; no hay empleos y todo lo anterior genera pobreza, inseguridad e inestabilidad social.

#### **1.4.2. Revolución Mexicana.-<sup>16</sup>**

Diversas fueron las causas que originaron el estallido de la revolución de 1910. Entre ellas, la prolongada estancia en el poder de Don Porfirio Díaz, la explotación de que eran objeto los trabajadores del campo, las paupérrimas condiciones en que vivían los obreros, la entrega de la economía nacional a los extranjeros, la riqueza nacional en unas cuantas manos, la imposición de la paz y el orden mediante represiones, el fraude electoral reiterado, etcétera.

La Revolución de 1910 fue la primera revolución social del siglo XX. Francisco I. Madero encabezó el movimiento que se daba en contra de la reelección del gobierno del general Porfirio Díaz. Madero había expedido, el 5 de octubre de 1910, el Plan de San Luis mediante el cual desconocía al gobierno de Díaz; en él proclamaba el principio de “no reelección” y el restablecimiento de la Constitución. Después de eso, en 1911 Porfirio Díaz se retiró y abandonó el país, así mismo Francisco I. Madero se convirtió en el nuevo presidente de México, pero terminó víctima de una traición, asesinado por órdenes de Victoriano Huerta el 22 de Febrero de 1912. Esto ocasionó que

---

<sup>16</sup>GÓMEZ-GOTTSCHALK y BERMÚDEZ. “Curso del Derecho del Trabajo”. Editoriales Cárdenas, 1ª edición, México 1979, Pág. 55.

en 1913, Venustiano Carranza, entonces gobernador de Coahuila, se levantara en armas contra el dictador Huerta amparado por el Plan de Guadalupe, que pedía el respeto de la Constitución.

Después de una lucha cruel en Julio de 1914, Victoriano Huerta abandonó el poder y lo dejó en manos de los revolucionarios. Venustiano Carranza ya en el mando como primer Jefe Constitucionalista, convocó en septiembre de 1914 a un Congreso Constituyente donde surgió la nueva Constitución de 1917, documento base con el que se convierte en realidad el derecho del trabajo en México.

A partir de que Victoriano Huerta abandonó el poder hubo un notorio movimiento legislativo en los estados, con objeto de dotar de los derechos fundamentales a los trabajadores, tales como:

- Veracruz, se expidió la Ley del Trabajo, más conocida como Ley Cándido Aguilar; se establecía una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal y salario mínimo; además que aceptaba la teoría del riesgo profesional.
- San Luis Potosí, el 15 de Septiembre de 1914 se decretó la fijación de los salarios mínimos.
- Aguascalientes, se expidió un decreto que establecía la jornada de trabajo de nueve horas y un descanso semanal.
- Jalisco, fue un estado con gran trascendencia en la elaboración de nuestro derecho del trabajo: el Gobernador Manuel M. Diéguez expidió en 1914 un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal, el derecho de vacaciones, etc., más tarde Aguirre Berlanga elaboró otro decreto que superaba en mucho al anterior, al establecer una jornada de trabajo de nueve horas, salario para la ciudad y el campo, prohibición de trabajo para menores de nueve

años, aplicación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- Yucatán fue otro de los estados sobresalientes como pionero del derecho del trabajo. El general Salvador Alvarado expidió una interesante Ley de Trabajo, para esa entidad en 1915, fue en parte antecedente del artículo 123 constitucional, entre sus principios destaca el de que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía. Las normas legales solo comprenden los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje; la ley reglamenta dentro del derecho colectivo, a las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Este se considera el más completo que existía antes de la redacción constitucional, ya que abordó con solvencia lo relativo a las jornadas de trabajo, los descansos y días festivos, el salario, el trabajo de la mujer y las protecciones laborales del menor, además de crear Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales.

La idea triunfante en el debate fue la de estos últimos, así que se establecieron en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, los derechos fundamentales de los trabajadores en nuestro país.

Esto propició una segunda etapa legislativa laboral por parte de las legislaturas de las propias entidades. Entre ellas sobresale la Ley de Veracruz dictada el 14 de enero de 1918 caracterizada por un contenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

### **1.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.-**

La ley de 1931 fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto, y –como ya ha quedado



anotado-, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación. Fue el resultado de “un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos”.<sup>17</sup>

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhmeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, por encargo del presidente Portes Gil. Hubo oposición de las agrupaciones obreras que argumentaban errores al proyecto en materia sindical y de huelga, y según De buen, se manifestaba “la antipatía hacia Portes Gil”,<sup>18</sup> por lo que el proyecto fue rechazado.

Posteriormente se elaboró un segundo proyecto, que ya no sería denominado “de código”, sino “de ley”. Fue formulado cuando era secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria.

Esta ley, en su artículo 14 transitorio, declaraba derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados en materia de trabajo y los expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a la ley.

La ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, y “fue reiteradamente reformada y adicionada”.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, Pág. 54.

<sup>18</sup> DE BUEN, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Porrúa, México, 2005, Pág. 12.

<sup>19</sup> *Ibidem*, Pág. 340.

Transcurriría el tiempo, y la vigencia de dicha ley alcanzaría cerca de cuatro decenios, para ser sustituida por otra.

## **1.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La preparación del proyecto fue anterior a la fecha en que entró en vigor, pues según el propio De la Cueva, desde 1960 el presidente López Mateos había designado una comisión para que “preparara un anteproyecto de Ley de Trabajo”,<sup>20</sup> esta comisión estuvo integrada por el secretario del Trabajo, en aquel entonces, Salomón González Blanco, y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el propio De la Cueva. Según este, se reunieron durante casi dos años, hasta terminar un primer proyecto.

Al iniciarse 1967, el nuevo presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas; se sumó a este grupo el Licenciado Alfonso López Aparicio. Para los primeros días de 1962 ya se habían concluido los trabajos. De este proyecto, el Ejecutivo envió una copia a todos los sectores interesados para que “expresara su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes”.<sup>21</sup>

Como era de esperarse, la clase patronal objetó y rechazó, a través de sus representantes ante la comisión, lo referente mejorar las prestaciones de los trabajadores, por lo que en algunos casos, según De la Cueva: “su postura fue totalmente negativa”.<sup>22</sup>

Con las observaciones de los trabajadores y empresarios y con las sugerencias recibidas de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En diciembre de 1968 el

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, Pág. 56

<sup>21</sup> *Ibíd.*, p. 57.

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Op. cit.*, Pág. 58.

Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Se formaron las comisiones correspondientes de diputados y senadores. Nuevamente desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias. Omitiré dar más detalles y pormenores para indicar que esta ley entró en vigor el 1° de mayo de 1970, día en que se conmemora a nivel internacional el trabajo, y con él, a los mártires de Chicago.

Esta ley, dicho en palabras del propio De la Cueva: “no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante [...] tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional”.<sup>23</sup>

Tal parece que las palabras del doctor De la Cueva fueron proféticas, pues en el momento en que esto se escribe (abril de 1989), el Ejecutivo ha anunciado, a través de los diversos medios de comunicación, el propósito de una nueva ley.

### **1.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 2012.-**

La Ley Federal del Trabajo, es un instrumento legal que protege a los trabajadores, ya que en ésta se plantean los derechos y obligaciones que adquiere un trabajador y al ser contratado, señalando también las obligaciones que la empresa tiene para con sus trabajadores. Bajo esta circunstancia mencionaré las modificaciones, y sus efectos sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ya que es el tema que nos ocupa, que se realizaron con esta última Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en México ha sido y es una ley fundamental para regular las relaciones laborales existentes entre los

---

<sup>23</sup>Ibídem, Pág. 61.

trabajadores y los patrones en el país desde que fue promulgada en agosto de 1932. Las necesidades de los patrones por abaratar el trabajo han conllevado a reformas y adiciones en la Ley Federal del Trabajo, es así que las nuevas reformas laborales tratan de garantizar y justificar legalmente nuevas formas para arrancarles a los trabajadores las conquistas obtenidas desde la revolución mexicana.

En la realidad muchas de las propuestas que hoy se presentan como nuevas operan desde hace décadas en los centros de trabajo de millones de trabajadores mexicanos y que desde luego funcionan por fuera de la ley con la contemplación y aval del gobierno. Sin embargo para los patrones hoy es necesario intentar regularizar legalmente tal situación prevaleciente.

En esta Nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 30 de noviembre de 2012, se modificaron varios artículos en su totalidad, anexaron algunas cuestiones inexistentes en el texto vigente de 1970 y deroga otros. La reforma es un rediseño de fondo, aunque hay que señalar que la Ley fue sujeta a reformas menores este mismo año. Sólo tomaré un ejemplo y señalaré algunos de los grandes ejes de la reforma como son: a) la inestabilidad laboral que generará someter al trabajador a prueba, evaluación y arbitraje para condicionar su permanencia y relación laboral (patrono-empleado) a la que será sometido, que nada tiene que ver con la capacitación para mejorar en el desempeño de sus funciones, b) la intervención del Estado en la autonomía de los sindicatos, y c) la anulación del derecho a huelga, a exigir reivindicaciones laborales o protestar por tratos injustos, limitándolo a 60 días.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Revista Jurídica-Fiscal “Notas Fiscales: La Estrategia de Profesionales”. Grupo Editoriales Hess, Edición Nacional, México, 2012. Pág. 14.

En el tema de Utilidades, la reforma solo se limitó a anexar un párrafo al artículo 121 de la LFT<sup>25</sup>, quedando como sigue:

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

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

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

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

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido

---

<sup>25</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo. México. 2012.

de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

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

Es conveniente expresar que el último párrafo añadido a este artículo, manifiesta que en ningún momento el patrón está obligado a pagar algún monto por concepto de Utilidades, siempre y cuando éste haya obtenido la suspensión por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mientras el procedimiento de inconformidad sigue su curso.

Podemos concluir que esta Nueva Ley Federal del Trabajo, tiene un gran reto, pues deben vislumbrarse mejores resultados y así promover la generación de más empleos y lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en conflicto, se regularicen de forma pacífica entre Patrón y Trabajador, dando para ello, normas jurídicas concretas y eficaces que reglamenten la conducta del hombre en sociedad.

## CAPÍTULO 2

### CONCEPTOS ELEMENTALES

#### 2.9. DERECHO DEL TRABAJO

En este sentido, daremos el concepto que nos proporcionó el Licenciado José Manuel Cervantes Bravo en su cátedra, ya que es bastante claro.

“Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan en su aspecto individual y/o colectivo, relaciones entre trabajadores y patrones, trabajadores entre sí, patrones entre sí, mediante la intervención del estado que tiene la obligación de proteger, tutelar y reivindicar a quien preste un servicio subordinado, garantizándole condiciones dignas y decorosas que como ser humano le corresponde.”

Para que sea posible llegar a un concepto de Derecho del Trabajo, es necesario que primeramente demos el concepto de trabajo, mismo que encontramos en el segundo párrafo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo: para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”.<sup>26</sup>

El maestro Néstor de Buen Lozano define al derecho del trabajo: “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la

---

<sup>26</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, “Diccionario de Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa, México 2001, Pág. 68.

prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.<sup>27</sup>

La definición que consideramos muy completa y cercana a la realidad del derecho del trabajo, es aquella proporcionada por el maestro Castorena que nos dice:

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.”<sup>28</sup>

## **2.10. RELACIÓN LABORAL.-**

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.<sup>29</sup>

La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que se pueden servirse para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los

---

<sup>27</sup> DE BUEN, Néstor, *Op. cit.*, Pág. 22.

<sup>28</sup> CASTORENA, J. Jesús. “Manual de Derecho Obrero”, Fuentes Impresores. México 1973, Pág. 76.

<sup>29</sup> GUERRERO, Euquerio. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1991. Pág. 32.



derechos de patrones, como también sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Para que exista una relación laboral, deberá contener los siguientes requisitos:

- **PERSONAL:** el trabajo debe de ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.
- **SUBORDINADO:** esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. es pertinente señalar que esa dependencia solo existirá respecto del trabajo contratado.
- **REMUNERADO:** esto quiere decir que a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

## **2.11. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.-<sup>30</sup>**

Desde el punto de vista individual, las partes o sujetos en la relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otra figura jurídica que son los intermediarios de los patrones, personas que a continuación se describen.

---

<sup>30</sup>SOTO CERBON, Juan. "Teoría general del derecho del trabajo". 1ra edición. Editorial Trillas. México 1992. Pág. 45.

### **2.11.1. Trabajador**

Los sujetos del derecho del trabajo son varios; en principio, el concepto de trabajador se define en el art. 8º de la Ley Federal del Trabajo<sup>31</sup>:

“Artículo 8º.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.”

#### **2.11.1.1. Tipos de trabajadores<sup>32</sup>**

Trabajadores De Planta.- Todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa.

Trabajadores Temporales.- Los trabajadores temporales son contratados para ayudar a los empleadores a cumplir con las demandas del negocio, pero sin recurrir al gasto que implica un empleado regular. A veces si las expectativas son sobrepasadas, el trabajador temporal será contratado.

Trabajadores Eventuales.- Son los que habitualmente, sin tener carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales, y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

---

<sup>31</sup>Nueva Ley Federal del Trabajo. México. 2012.

<sup>32</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. “Diccionario Jurídico Mexicano”, Editorial Porrúa, 14ª edición, México, 2002.

Trabajadores De Confianza.- El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo<sup>33</sup> establece:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Como podemos ver, en principio, ser o no ser un trabajador de confianza depende de qué tipo de actividades se realizan para el patrón. Lo anterior ha sido motivo de diversos criterios judiciales, concluyéndose que no importa el nombre que se le dé al puesto, sino que lo importante son las actividades que se lleven a cabo.

### **2.11.2. Patrón**

Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo.<sup>34</sup>

Dentro de la definición legal se encuentra el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo<sup>35</sup> establece que:

---

<sup>33</sup>Ibídem

<sup>34</sup>GARCÍA, Manuel, “Curso de Derecho de Trabajo”. Editorial Ariel, 5ª edición, Barcelona, 1975. Pág. 56

<sup>35</sup>Nueva Ley Federal del Trabajo. México. 2012.

“Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

### **2.11.3. Intermediario**

Por una parte, el artículo 12 de la LFT<sup>36</sup> determina que:

“El Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otra para que presten servicios a un patrón. Mientras que el artículo 13 de la misma ley señala que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

### **2.12. EMPRESA.-**

Debemos resaltar que “Empresa”, no es igual que “patrón”, luego entonces, en su concepto tradicional, la palabra empresa proviene del verbo emprender y suele referirse a los centros de producción de bienes y servicios. Sin embargo, no se aplicaba este término a los talleres artesanales que precedieron a la empresa moderna, pese a que también eran centros de producción, y sobre todo, se necesitaba que alguien los “emprendiera” para que fueran establecidos, pues no brotaban de la nada, la iniciación y decisión del maestro artesano provocó que hubiera talleres artesanales en su momento histórico.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Ibídem.

<sup>37</sup> SOTO CERBON, Juan. *Op. Cit.* Pág. 62.

Por lo anterior, el concepto tradicional de empresa no tiene su raíz en la producción artesanal; nació como el advenimiento del capitalismo y la industrialización.

A partir de entonces se consideró que para fundar las nuevas unidades económicas (de dimensiones colosales, acordes con el alto volumen de producción que la sociedad requería y el uso de la tecnología moderna) era indispensable un espíritu emprendedor. De ahí que el concepto tradicional de empresa surgió con el capitalismo y se refiere a las unidades económicas de producción de bienes y servicios establecidos por la iniciativa privada.

La definición legal se establece en el artículo 16 de la LFT<sup>38</sup>, en que se dispone que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

### **2.13. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.-**

En las relaciones entre los individuos, con excepción de la interrelación familiar, no existe ninguna otra área en la que el hombre lleve a cabo su función de convivencia de manera más cercana a sus semejantes, que en la empresa y con motivo de las conductas que se entrelazan en el trabajo, buscando las finalidades de la producción. No es solo el aspecto externo del quehacer humano el que nos interesa en este capítulo, sino fundamentalmente la actitud anímica y psicológica de la persona del trabajador frente a sus congéneres, a los cuales aporta y de los cuales recibe influencia, ejemplos, usos, costumbres y maneras generales de ser, que conforman el ambiente en el centro de trabajo.

---

<sup>38</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo. México. 2012.

Al no ser éste un trabajo sociológico, aunque utilizamos sus principios para explicar los fenómenos de la interacción humana que hemos llamado relaciones individuales de trabajo, trataremos de entenderlos, con un contenido dinámico y no como el simple “estar” del trabajador, frente a sus compañeros, como la relación jurídica que se suscita incesantemente entre dos sujetos con motivo del acto del trabajo.

Entenderemos por relación jurídica aquella actitud que vincula a dos o más sujetos de derecho, titulares de derechos y obligaciones, que intervienen en un acto regulado por la ley. Dentro de este concepto encontramos las relaciones que la teoría llama convenios o contratos, parte ésta corresponde indudablemente al derecho privado y que está regulada por la legislación común.

Debemos aclarar algunos aspectos de este elemento de voluntariedad, porque es esencial e inevitable, si queremos hablar de la relación jurídica individual en el derecho del trabajo. Si se pretendiera obligar de alguna manera al trabajador a prestar sus servicios o a la misma empresa a recibirlos, en contra de la libre decisión de ambos, no estaríamos frente al concepto jurídico de una relación, que produce un acto regulado por la ley; concretamente, nos referimos al contrato individual de trabajo o a la relación laboral de carácter individual. Así entonces, la definición legal es la siguiente:

“Artículo 20 LFT<sup>39</sup>.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

---

<sup>39</sup> Ibídem.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

En esta disposición destacan los siguientes elementos:

- 1- Relación de trabajo significa esa actitud de entrega de la voluntad esforzada del trabajador, en favor de un tercero, independientemente de cuál sea el acto que lo origine es decir la ley ha querido proteger al trabajador que realiza su función.
- 2- La prestación del trabajo personal supone no solamente el acto esforzado de la voluntad del trabajador, sino el beneficio que recibe la empresa y la aceptación expresa o tácita del mismo.
- 3- La figura de la subordinación, es decir, el acto por el cual el trabajador se incorpora a una empresa o a una organización, trasciende en ese sentimiento y en la facultad de la empresa de “ordenar” al trabajador los actos que son necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan de la relación laboral.

#### **2.14. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

La voluntad expresa del trabajador, y la voluntariedad que podría reconocerse aun en el simple no oposición a recibir los servicios del trabajador por parte de la empresa, hacen del contrato individual de trabajo, ya sea en su manifestación expresa y escrita o en su forma de sui géneris, una relación laboral tácita, una manera de adquirir, modificar o transmitir derechos y obligaciones por parte de quienes en él intervienen.

Las demás peculiaridades de la teoría general del contrato individual de trabajo y las obligaciones quedan a cargo de los civilistas, ya que nos

encontramos ante una especie que aun siendo de la misma naturaleza, tienen características propias que le hacen ser materia de una rama distinta del derecho civil.

Ahora bien, el contrato individual de trabajo es importante firmarlo por el patrón y el trabajador ya que el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan “contratos colectivos aplicables”<sup>40</sup>. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, sin embargo el artículo 26 contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Esta disposición jurídica confirma una vez más, si no la necesidad inexcusable, si la obligación, por conveniencia de ambas partes, de que exista el contrato individual de trabajo, con el fin de hacer constar en él todas las condiciones mediante las cuales se presta el servicio dentro de la empresa.

## **2.15. SALARIO.-**

La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo<sup>41</sup> señala que:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

---

<sup>40</sup> Los contratos colectivos de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas, artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>41</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo. México. 2012.



## Formas en que puede fijarse el salario.-

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. (...)”.<sup>42</sup>

### **Se llama salario por unidad de tiempo:**

El pago está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada, por ejemplo: Se pagará en razón de una unidad de tiempo que puede ser de una hora o de una jornada, pero independientemente de este compromiso unitario en el tiempo, el trabajador tendrá la obligación de trabajar con diligencia y productividad.

### **Salario por unidad de obra:**

Cuando su cuantía se establece en atención al número de piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados, sin atender al tiempo que tarde en su realización. Este tipo salarial puede llamarse en algunos casos salario a destajo, es decir, se pagará de acuerdo al número de piezas realizadas diariamente o avance y es posible pagar un salario de garantía al que se le agrega la cantidad del salario por destajo. La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Además, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

---

<sup>42</sup> Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.

### **Salario por comisión:**

Consiste en la participación personal de los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador. Este tipo de salario, se aplica normalmente en la venta de seguros, de afores, de autos, etc.

### **Salario a precio alzado:**

Este tipo de salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por productos terminados. La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.<sup>43</sup>

### Como se integra el Salario.-

**Artículo 84.-**<sup>44</sup> El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

### **Salario Mínimo.**

El artículo 90 de la LFT estipula:

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.”

---

<sup>43</sup>MENDEZ CRUZ, José Ricardo, “Derecho laboral, un enfoque práctico”, Editorial Mc Graw Hill, México, 2009. Pág. 74.

<sup>44</sup>Nueva Ley Federal del Trabajo. 2012.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfacción.

Por lo anteriormente descrito, el salario mínimo se clasifica en dos: Salarios mínimos generales y Salarios mínimos profesionales.<sup>45</sup>

1. Salarios mínimos generales:<sup>46</sup>

“Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas”,<sup>47</sup> en nuestro país se dividen en dos áreas geográficas A, y B<sup>48</sup>, salarios que varían de acuerdo con estas zonas, lo que se ve reflejado a continuación:

Salarios Mínimos Generales 2013.<sup>49</sup>

	Pesos
Área geográfica "A"	\$64.76
Área geográfica "B"	\$61.38

---

<sup>45</sup>En relación con el Artículo 123 Apartado A, Fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>46</sup>Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 92.

<sup>47</sup>Ídem, Artículo 91.

<sup>48</sup>A partir del 27 de noviembre de 2012 el Área Geográfica B se integró a la A y la C se renombró como B. Según lo establecido en la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes.

<sup>49</sup>Establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de diciembre de 2012.

## 2. Salarios mínimos profesionales:<sup>50</sup>

“Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.”

Estos salarios mínimos profesionales se encuentra su justificación en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales; por ello, no se considera justo que reciban el mismo salario mínimo que otros trabajadores sin tanta especialización, un ejemplo es lo que se refleja en la siguiente tabla:<sup>51</sup>

Salarios Mínimos Profesionales	Área Geográfica “A”	Área Geográfica “B”
1. Albañilería, oficial	\$ 94.37	\$ 89.46
2. Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador	\$ 82.12	\$ 77.91
3. Buldócer y/o trascabo, operador(a)	\$ 99.42	\$ 94.07
4. Cajero(a) de máquina registradora	\$ 83.72	\$ 79.60

### 2.16. CONDICIONES DE TRABAJO.-

Ahora bien, por condición debemos entender en una de sus acepciones, la “naturaleza, calidad o propiedad de las cosas”, o bien la calidad con que es prestado el trabajo individual dentro de la organización empresarial, para los efectos de que cada una de las partes, trabajador y empresa, cumpla con los fines que les corresponden. Podría decirse que las calidades diversas que se

<sup>50</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 93.

<sup>51</sup>Datos tomados de la página de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, vigentes a partir del 1 de enero de 2013. [http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla\\_salarios\\_minimos/2013/01\\_01\\_2013.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/2013/01_01_2013.pdf)

concretan en innumerables hechos específicos constituyen el motor que impulsa al derecho del trabajo a estar en constante actualización, teniendo siempre como objetivo que dichas calidades o condiciones en el trabajo sean conforme a los sujetos que en las mismas intervienen. En otras: la calidad en el trabajo, que está dada no solo por quien lo presta, sino por las circunstancias, características y elementos de quien lo recibe, constituyen el modelo que dinamiza el derecho del trabajo.

Todos los elementos específicos que constituyen la acción de trabajar, conforman en su totalidad lo que debemos entender por “condiciones de trabajo”. Esa acción de prestar un servicio, que puede iniciarse con un acto selectivo, con procesos de capacitación, con fijación de puesto, salario, jornada, horario, etc., presupone también adecuadas instalaciones, materia prima adecuada, ubicación y lugar de la prestación del servicio, en ambiente y circunstancias favorables, herramientas, maquinaria, dirección apropiada y demás elementos que deben ser proporcionados por la empresa. Todo ello constituye una unidad dentro de la cual se desarrolla el fenómeno del trabajo, de ahí la gran importancia que se revisten el conocimiento, el tratamiento, la vigilancia y la supervisión de las condiciones de trabajo, que deben ser óptimas en beneficio del trabajador y de la empresa.

Desde la perspectiva del trabajador, en el momento de la iniciación de sus servicios, o de su compromiso para laborar en favor de una empresa el contrato individual de trabajo es el elemento (expreso o no, según hemos visto) que determina las condiciones que se pactan con la empresa y que constituyen el conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes.

#### CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.-

“La palabra jornada se deriva del latín *“geonata”*, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se

entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”.<sup>52</sup>

#### DÍAS DE DESCANSO.-

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Se procurará que el día de descanso obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

Todos los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.<sup>53</sup>

#### VACACIONES.-

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general.

Las vacaciones es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento.

En nuestro país el derecho a vacaciones está establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

---

<sup>52</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, “Derecho del trabajo”, Editorial OXFORD UNIVERSITY PRESS, Pág. 121.

<sup>53</sup> Artículo 71 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

Otra de las prestaciones que tiene el trabajador en su periodo vacacional a parte de su salario, es el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

## CAPÍTULO 3

### PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

#### 3.13 OBJETIVOS

El derecho a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es, además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que la participación es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados. De ahí la importancia de propiciar su cabal cumplimiento. La participación de utilidades es un derecho de los trabajadores, que se establece en nuestra Carta Magna.<sup>54</sup>

Todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, es decir, que se rijan por una relación individual de trabajo, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran. Así entonces, son sujetos obligados a repartir utilidades, las personas físicas y morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo o no contribuyentes del impuesto sobre la renta, tengan trabajadores bajo las condiciones señaladas.

Por lo anteriormente descrito, se hace notar que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas tiene como objetivos:<sup>55</sup>

1. Ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo.

---

<sup>54</sup> Artículo 123, apartado A, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>55</sup> Servicio de Administración Tributaria. "Manual Laboral y Fiscal 2013, sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas". Pág. 11.



2. Contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias y a mejorar la distribución de la riqueza.
3. Aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y empresarios para alcanzar una prosperidad común.
4. Brindar condiciones de trabajo que favorezcan las relaciones obrero-patronales y es una forma de prevenir conflictos laborales.
5. Despertar un mayor interés del trabajador en la prosperidad de la empresa, ya que sabe que implica mayores beneficios para él por lo cual hay mayor colaboración.

### **3.14 FUNDAMENTO LEGAL**

En México, el decreto por el cual se les otorgó a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades de las empresas se publicó por primera vez en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 21 de noviembre de 1962. Se incluyó en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como parte del artículo 123 en su fracción IX apartado A; en sus seis incisos se dictaron las normas básicas y elementales para que, a través de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, se determinara y regulara la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) conjuntamente con el capítulo VIII del título tercero de la Ley Federal del Trabajo.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se encuentra normada en los ordenamientos siguientes:

A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción IX, que se refiere a los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores;

B) Ley Federal del Trabajo, artículos del 117 al 131 que regulan los principios constitucionales;

C) Ley del Impuesto sobre la Renta, artículos 16, 17, último párrafo, 132, y 138, último párrafo, que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la renta gravable, base del reparto de utilidades a los trabajadores;

D) Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones, así como la creación y funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

E) Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria;

F) Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 2009, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse;

G) Resolución 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, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.

### **3.2.1. QUINTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.-**

Con las reformas Constitucionales realizadas por el Presidente López Mateos, se creó la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, de acuerdo a lo establecido en la fracción IX inciso a) del artículo 123 Constitucional, en este sentido Trueba Urbina se manifiesta de la siguiente forma: “La Comisión Nacional del Reparto de Utilidades es un órgano autónomo del Estado de derecho social que forma parte de la organización social administrativa del trabajo que estructura el artículo 123 de la Constitución, independiente de los clásicos poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial”.<sup>56</sup>

En México, cada 10 años se debe reunir una comisión con el único objetivo de ajustar el porcentaje de participación.

Para ello se establece una secretaría, que prepara estudios basados en datos existentes o estadísticas específicamente recogidas, y analiza la respuesta de los actores sociales a cuestionarios que apuntan a conocer la opinión de las organizaciones de trabajadores y de empresarios. El objetivo de esta comisión parece ser bastante limitado, ya que no puede sugerir cambios o mejoras en el instrumento legal ni en los mecanismos de aplicación. De todas formas, los criterios utilizados por la comisión pueden servir de fuente de información y de reflexión.

Como podemos observar, al crearse la Comisión, se buscaba una institución diversa del propio Estado y en la cual no tuviera injerencia el mismo, pero como observaremos más adelante, esto no se da del todo.

---

<sup>56</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda Edición. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979, pág. 778.

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo<sup>57</sup>, nos indica que los trabajadores podrán participar de las utilidades de las empresas, de acuerdo al porcentaje que al efecto señale la Comisión Nacional.

Cabe mencionar que dentro de la Ley Laboral, existe un Capítulo (IX) relativo a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El Artículo 575 de la Ley del Trabajo<sup>58</sup>, determina que la Comisión se integrará y funcionará únicamente para determinar el porcentaje que corresponda y en su caso a su revisión.

La función de la Comisión Nacional de Participación de Utilidades da comienzo con la publicación de un llamado a los patrones y a los trabajadores, por parte del presidente de la Comisión, para que presenten los estudios y observaciones que deseen. Para ese fin, abre un periodo de ocho meses para que su secretaría técnica realice los estudios necesarios, que el consejo de la propia comisión le indique. Transcurrido dicho término o concluidas las investigaciones, se fijará un mes de plazo para que la Comisión emita la resolución que determina el porcentaje de utilidades que deberán repartirse. Para definir dicho porcentaje deberán tener en cuenta el estado general de la economía, el impulso al desarrollo empresarial, así como los montos de reinversión.<sup>59</sup>

Así que la actual Resolución del H. Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es la publicada el 3 de febrero de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, y en la que se determina que los trabajadores participarán en 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios, porcentaje que se aplicará sobre la renta gravable determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

---

<sup>57</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo.

<sup>58</sup> Ídem.

<sup>59</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 243.

### **3.15 SUJETOS OBLIGADOS A REPARTIR UTILIDADES A SUS TRABAJADORES**

Son sujetos obligados a participar utilidades todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y, en general, todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.

Los criterios que al respecto se han sustentado por las autoridades del trabajo y que en la práctica se aplican son los siguientes:

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

obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos;

- D) Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado, que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal del Trabajo, tendrán obligación de participar a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.

Las empresas exentas en forma parcial o total del pago del impuesto sobre la renta, que tengan trabajadores a su servicio, están obligadas a repartir utilidades por la parte de la exención, puesto que dicha exención es sólo para efectos fiscales y no puede extenderse a los laborales.

### **3.16 EMPRESAS EXENTAS DE REPARTIR UTILIDADES A SUS TRABAJADORES**

El Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo<sup>60</sup>, nos menciona que las empresas e instituciones que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores son las siguientes:

- A) Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento. El criterio sustentado por las autoridades del trabajo, respecto al plazo de un año de funcionamiento, comienza a correr a partir de la fecha del aviso de registro o alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para iniciar operaciones, siendo éste el documento que determina si un patrón está dentro de la excepción, salvo que demuestre fehacientemente que con fecha posterior inició las actividades propias de la empresa;

---

<sup>60</sup>Nueva Ley Federal del Trabajo. 2012.

- B) Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento. Las empresas deben justificar, primeramente, que son de nueva creación y, segundo, que fabrican un producto nuevo; la novedad del producto lo determina la Secretaría de Economía y no la empresa, por lo que ella debe acreditar este hecho ante los trabajadores y, en su caso, ante la autoridad correspondiente. Para que opere esta excepción deberán cumplirse conjuntamente los dos requisitos a que se refiere esta fracción;
- C) Las empresas de la industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración. (Se refiere principalmente a la rama industrial minera.) Para disfrutar del plazo de excepción, tienen que ser de nueva creación. En el momento en que las empresas realicen la primera actividad de producción, termina automáticamente el plazo de excepción y, por consiguiente, tienen la obligación de participar a los trabajadores de las utilidades que obtengan;
- D) Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios, como son los casos de los asilos, fundaciones, etcétera. La ley a que se refiere este artículo es la de Asistencia Privada. Las empresas que no tengan propósitos de lucro, que realicen los citados actos pero que no tengan el reconocimiento de la Secretaría correspondiente, estarán obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores;
- E) El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, están exceptuadas de esta obligación. El criterio sustentado por la autoridad del trabajo es que los organismos descentralizados que no tengan estos fines, así como las empresas de

participación estatal constituidas como sociedades mercantiles y cuya relación laboral con sus trabajadores esté regulada por la Ley Federal del Trabajo, tendrán obligación de repartir utilidades;

- F) Las empresas cuyo ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a trescientos mil pesos están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades.<sup>61</sup>

En este sentido, es de suma importancia señalar, que pueden suscitarse diferentes escenarios, ala interpretación de esta disposición jurídica. Pues existen diversos criterios en los que puede considerarse que es una empresa de nueva creación, con el simple hecho de cambiar de razón social, nombrarse nuevos socios, etc., y que por esta razón dejen sin derecho a los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas. Al respecto, inserto a esta investigación un caso concreto dentro de la Industria Azucarera, en específico, la Empresa Impulsora Azucarera del Trópico S.A. de C.V., que sustenta lo anteriormente descrito, señalando que la contribuyente Impulsora Azucarera del Trópico S.A. de C.V., inició operaciones con fecha 18 de Marzo de 2010 y que anteriormente se encontraba registrado bajo la razón social de Ingenio la Joya, S.A. de C.V., y con el RFC: IJO850802SU1, es decir, que inició operaciones en el año de 1985. En este orden de ideas, los trabajadores inconformes de los resultados fiscales declarados ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por la Contribuyente Impulsora Azucarera del Trópico S.A. de C.V., por concepto de Participación de Utilidades correspondiente al ejercicio fiscal de 2010, se inconformaron a través del Escrito de Objeciones que por derecho les corresponde, según lo dispuesto por el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo. En aras de ellos, se emitió la siguiente resolución<sup>62</sup>:

---

<sup>61</sup>Resolución 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, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996.

<sup>62</sup>RESOLUCIÓN NO. 500-12-00-06-2011-4222, Contribuyente Impulsora Azucarera del Trópico, S.A de C.V., Secretaría de Hacienda y Crédito Público, SAT. 20 de Septiembre de 2011. Pág. 1 y 2.



**“RESOLUCIÓN NO. 500-12-00-06-2011-4222**

**EMITIDA POR: Administración General de Auditoría Fiscal Federal,  
Administración Local de Auditoría Fiscal de Campeche  
Con sede en Ciudad Campeche de San Francisco de Campeche.  
Subadministración “6”.**

**ASUNTO: No es procedente admitir su escrito de objeciones.**

**FECHA: 20 de septiembre de 2011.**

Del análisis efectuado al escrito de objeciones, se desprende que el ejercicio fiscal objetado es el comprendido del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010, por lo que de conformidad con el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- II. ...”

Por tanto y tomando en consideración que la contribuyente Impulsora Azucarera del Trópico S.A. de C.V.; inició operaciones el 18 de marzo de 2010, hecho que se conoció de los Sistemas Institucionales, se comunica que **no es procedente admitir su escrito de objeciones.”**

Como es de observarse, el Servicio de Administración Tributaria resuelve argumentando que las Empresas de Nueva Creación en su primer año de funcionamiento no están obligadas al reparto de utilidades.

Luego entonces, es importante precisar que Ingenio La Joya S.A. de C.V., es una denominación que corresponde estrictamente a un nombre comercial que puede identificar a una unidad económica como es el Ingenio Azucarero en comento, y en todo caso, lo que operó, fue la sustitución patronal quedando como patrón sustituto “Impulsora Azucarera del Trópico S.A. de C.V.”, lo que no significa que sea una empresa de nueva creación, y por lo tanto exenta de la obligación del reparto de utilidades así como que no sea sujeta a una revisión fiscal por parte de la Autoridad Hacendaria a dicha Empresa. Con los argumentos descritos, queda claro que la Administración Local de Auditoría Fiscal de Campeche del Servicio de Administración Tributaria

de manera errónea nos señala que no es procedente admitir el escrito de objeciones, porque considera a la empresa Impulsora Azucarera del Trópico, S.A. de C.V. como una empresa de nueva creación, cuando esto es falso por los argumentos expresados, ya que este Ingenio para los trabajadores tiene una antigüedad de 27 años, en consideración del RFC con que se dio de alta inicialmente para efectos fiscales y no por el hecho de que haya cambiado de denominación social quiera decir que es de nueva creación. Importante tomar este criterio en cuenta.

### **3.17 TRABAJADORES CON DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES**

Todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran.

- A) Trabajadores de planta. Son aquellos que, por tiempo indeterminado, prestan permanentemente su trabajo personal subordinado a una persona, estén o no sindicalizados. Estos trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades, cualquiera que sea el número de días que laboraron en el ejercicio fiscal materia del reparto;
  
- B) Trabajadores por obra o tiempo determinado (eventuales). Son los que habitualmente, sin tener carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa. Estos trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, cuando hayan laborado un mínimo de 60 días durante el año, ya sea en forma continua o

discontinua. Si un trabajador labora más de 60 días que abarque dos ejercicios fiscales, sin llegar a este número de días en un solo ejercicio, no tendrá derecho a participar en las utilidades;

- C) Extrabajadores de planta. Despedidos o que renunciaron voluntariamente a su empleo, tienen derecho a participar en las utilidades con el número de días trabajados y el salario percibido durante el tiempo que laboraron en el ejercicio fiscal de que se trate;
- D) Extrabajadores por obra o tiempo determinado (eventuales). Cuando la relación de trabajo haya sido por obra o tiempo determinado, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades cuando hayan laborado cuando menos 60 días en forma continua o discontinua en el ejercicio de que se trate.

El párrafo segundo del artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo<sup>63</sup> dispone:

“En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.”

El patrón no podrá fijar a su arbitrio la cantidad que le corresponde al trabajador por concepto de utilidades, por ser esta facultad exclusiva de la Comisión Mixta, según se desprende del artículo 125, fracción I, de la ley;

- E) Trabajadores de confianza. Participarán en las utilidades de la empresa con la limitante de que si el salario que perciben es mayor del que

---

<sup>63</sup>Nueva Ley Federal del Trabajo. 2012.

corresponda al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa o establecimiento, se considerará este último salario, aumentado en 20%, como salario base máximo con el cual participarán en las utilidades.

Trabajadores considerados en servicio activo.-

La fracción IV del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Las madres trabajadoras durante el periodo prenatal y postnatal, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán consideradas como trabajadores en servicio activo.”

Así mismo, la fracción IV BIS del citado artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo<sup>64</sup> establece:

“IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades”.

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo señala que los periodos prenatal y postnatal son de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y percibirán sus salarios íntegros. Este periodo de doce semanas de descanso en total se considerará como días trabajados, así como el monto de los salarios percibidos, para los efectos del pago de utilidades a que se refiere el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 473 de la ley citada dispone que riesgos de trabajo “son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio

---

<sup>64</sup> Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación de 30 de Noviembre de 2012.

o con motivo del trabajo. Los riesgos de trabajo pueden producir, entre otras, la incapacidad temporal del trabajador.”

El artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo define la incapacidad temporal como una pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

En estos casos el importe del salario que perciben los trabajadores del patrón o del IMSS, durante el periodo por incapacidad temporal, se tomará en cuenta para los efectos del pago de utilidades a que se refiere la segunda parte del artículo 123 de la ley invocada.

Cuando el accidente de trabajo produce la muerte durante el ejercicio fiscal materia del reparto, la cantidad que le corresponda al trabajador fallecido por concepto de utilidades la cobrarán los beneficiarios, según lo dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.18 . PERSONAS EXCLUIDAS DEL REPARTO DE UTILIDADES.**

- A) La fracción I del artículo 127 de la Ley Federal de Trabajo establece:  
“Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.”
  
- B) La fracción VI del artículo 127 de la ley establece: “Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.” Estos trabajadores son los que prestan sus servicios en las casas habitación de los particulares.
  
- C) Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación.

- D) Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón.
- E) Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

### **3.19 RENTA GRAVABLE COMO BASE DEL REPARTO**

La base sobre la que se debe participar a los trabajadores es la renta gravable, como lo indica el artículo 120 de la Ley Federal de Trabajo, determinada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16, 17 último párrafo, 132, y 138 último párrafo, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, según el régimen de tributación de que se trate. En la mayoría de los casos, dicha renta gravable es la que resulta de restar a los ingresos obtenidos en un ejercicio fiscal las deducciones autorizadas.

A continuación se presentan los conceptos que se consideran para determinar dicha renta gravable conforme al artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta<sup>65</sup>:

#### **Determinación de la renta gravable para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.**

	<b>\$ Total de ingresos acumulables</b>
<b>Menos</b>	\$ Ajuste anual por inflación acumulable

<sup>65</sup>Datos obtenidos de Servicio de Administración Tributaria, [http://www.sat.gob.mx/sitio\\_internet/servicios/noticias\\_boletines/33\\_9234.html](http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/noticias_boletines/33_9234.html)

<b>Más</b>	\$ 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
<b>Menos</b>	\$ Inversiones
	\$ Ajuste anual por inflación deducible
<b>Más</b>	\$ 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
<b>Menos</b>	\$ Total de deducciones para la renta gravable
<b>Igual a</b>	\$ Renta gravable
<b>Multiplicado por</b>	0.10 Porcentaje de utilidades (10%)
<b>Igual a</b>	\$ Utilidades por repartir

Cabe aclarar, que en el formato de 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 o utilidades que se reembolsen, a que se refiere el artículo 16 de la Ley del Impuesto sobre la Renta<sup>66</sup>, por lo que sin esa información no se podrá determinar la renta gravable que es la base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

<sup>66</sup> Artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta: Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se determinará conforme a lo siguiente: (...) **continúa.**

### **3.20 PORCENTAJE POR APLICAR COMO PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.**

Como lo señala la Constitución<sup>67</sup>, una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores y podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

Al respecto, el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo establece que el porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Por lo anterior, el 3 de febrero de 2009 se dio a conocer en el Diario Oficial de la Federación la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el porcentaje de utilidades que deberá repartirse.

Así, los trabajadores participarán en 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios, porcentaje que se aplicará sobre la renta gravable determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lo señalado en los contratos de trabajo (individual, colectivos y ley) que estipulen como participación de utilidades una cantidad determinada, en un plazo determinado, surten sus efectos siempre que la cantidad recibida no resulte inferior a la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas determinada conforme al porcentaje establecido por la Comisión referida en el párrafo anterior.

---

<sup>67</sup> Artículo 123, Apartado A, Fracción IX, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



### **3.21 PLAZOS ESTABLECIDOS PARA EL PAGO DE UTILIDADES**

El término de los sesenta días a que se refiere el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración normal del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El artículo 86, fracción VI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 175 de la misma ley dispone que las personas físicas la presentarán en el mes de abril del año siguiente.

En caso de que el patrón presente declaración complementaria, por dictamen, por corrección o por crédito parcialmente impugnado, el pago adicional deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de su presentación ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El reparto de utilidades determinado para cada trabajador no podrá suspenderse, aun cuando los representantes de los trabajadores objeten o pretendan objetar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la declaración del impuesto sobre la renta.

### **3.22 PROTECCIÓN A LAS CANTIDADES RECIBIDAS POR CONCEPTO DE UTILIDADES**

El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo<sup>68</sup> establece:

---

<sup>68</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo 2012.

“Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.”

Las cuales se refieren a los siguientes supuestos normativos:<sup>69</sup>

- A) Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula (en relación con el artículo 98 LFT);
- B) El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable (en analogía con artículo 99 LFT);
- C) Las utilidades se pagarán directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón (en semejanza con el artículo 100 LFT);
- D) Las utilidades deberán pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (paralelismo con el artículo 101 LFT);
- E) Es nula la cesión de las utilidades en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé (ilación con el artículo 104 LFT);
- F) Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna (artículo 105 LFT);

---

<sup>69</sup> Revista Jurídica-Fiscal “Notas Fiscales: La Estrategia de Profesionales”. Grupo Editoriales Hess, Edición Nacional, México, 2011. Pág. 15.

- G) La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (artículo 106LFT);
- H) El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108 LFT);
- I) El pago de las utilidades deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109 LFT).

### **3.23 PLAZOS PARA EL COBRO DE LAS UTILIDADES**

#### Trabajadores en activo.

De conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo que tienen para cobrar la cantidad que les corresponda por concepto de utilidades es de un año, que comienza a partir del día siguiente a aquel en que se hace exigible la obligación (31 de mayo o 30 de junio si el patrón es persona moral o física, respectivamente).

#### Ex trabajadores que tengan derecho a participar en las utilidades.

El término de un año comienza a partir del día siguiente en que deban pagarse las utilidades. Transcurrido dicho plazo, las cantidades no reclamadas se agregarán a la utilidad repartible del ejercicio fiscal siguiente y, si en éste no hubiere utilidad, el reparto se hará con el total de las cantidades no reclamadas.

### 3.24 PLAZOS LEGALES PARA EFECTOS DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

<b>Etapas</b>	<b>Plazos</b>	<b>Fechas límites</b>	<b>Fundamento Legal</b>
<b>1. Ejercicio fiscal correspondiente.</b>	Del 1 de enero al 31 de diciembre	31 de diciembre del año que corresponda	Artículo 11, primer párrafo, del Código Fiscal de la Federación.
<b>2. Presentación de la declaración del ejercicio del impuesto sobre la renta por la empresa.</b>	Dentro de los tres primeros meses siguientes al término del ejercicio fiscal.	31 de marzo del año que corresponda.	Artículo 86, fracción VI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
<b>3. Entrega de la copia de la declaración a los trabajadores.</b>	Dentro de los 10 días a partir de la fecha límite en que la empresa debe presentar la declaración.	10 de abril del año que corresponda	Artículos 121, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y 10º. del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.
<b>4. Integración de la Comisión Mixta que formulará el proyecto que determine la participación de cada trabajador.</b>	Se recomienda que se integre dentro de los 10 días siguientes contados a la fecha de entrega de la declaración.	20 de abril del año que corresponda	Artículo 125, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.
<b>5. Revisión de la declaración del ejercicio de la empresa por los trabajadores.</b>	Durante los 30 días hábiles, contados a partir de la entrega de la copia de la declaración a los trabajadores.	23 de mayo del año que corresponda.	Artículo 121, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 11 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la referida ley.
<b>6. Pago de las utilidades</b>	Dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que presentó o debió presentar la declaración.	30 de mayo del año que corresponda.	Artículos 122, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo y 7 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.
<b>7. Presentación del escrito de objeciones ante la autoridad fiscal.</b>	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.	4 de julio de del año que corresponda	Artículo 121, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo y 14 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

Información tomada de Servicio de Administración Tributaria. Manual Laboral y Fiscal 2013.<sup>70</sup>

<sup>70</sup>Datos Consultados de: [http://www.conampros.gob.mx/documentos/manual\\_PTU2013.pdf](http://www.conampros.gob.mx/documentos/manual_PTU2013.pdf) del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. Reparto de utilidades 2013.

## **CAPÍTULO 4**

### **BASES PARA CALCULAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

#### **4.7. COMISIÓN MIXTA DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES**

En cada empresa deberá integrarse una Comisión Mixta de Reparto de Utilidades, por lo que es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patrones designar a sus respectivos representantes para su instalación, de acuerdo con el artículo 132, fracción XXVIII, de la Ley Federal del Trabajo.<sup>71</sup>

##### **4.7.1. INTEGRACIÓN**

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades a que se refiere la fracción I del artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, se debe integrar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el patrón entregue a los trabajadores la copia de su declaración del ejercicio; para tal efecto, el patrón comunicará por escrito a los trabajadores los nombres de las personas que designa como sus representantes y aquellos, a su vez, avisarán al patrón los nombres de quienes los representarán. No existe límite en cuanto al número de representantes ni podrán rehusar a un integrante de la misma.

Los interesados serán quienes de común acuerdo señalen el número de las personas que los representarán ante la comisión, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa.

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

---

<sup>71</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo. 2012

#### **4.7.2. FUNCIONES**

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores, y fijar dicho proyecto en todos y cada uno de los establecimientos que formen parte integrante de la empresa; se recomienda, cuando menos con 15 días de anticipación al pago, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozcan el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes.

Se advierte, que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijará el proyecto respectivo.

Para elaborar el proyecto de reparto individual, la Comisión Mixta deberá tomar en cuenta las bases que señalan los artículos 123, 124 y 127 de la Ley Federal del Trabajo<sup>72</sup>, y si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo sobre la aplicación de estas disposiciones, decidirá el inspector del trabajo sobre el punto de conflicto, decisión que deberá acatar en sus términos la Comisión Mixta.

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

#### **4.7.3. OBLIGACIONES**

Entregar al patrón el proyecto de reparto de utilidades aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta, para que proceda al pago en los términos establecidos.

---

<sup>72</sup>Nueva Ley Federal del Trabajo. 2012

Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de reparto individual aprobado, dentro del plazo de 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa presentó o debió presentar su declaración del ejercicio ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Sugerir a la empresa que informe a sus ex trabajadores sobre la cantidad que les corresponda y la fecha a partir de la cual pueden cobrar sus utilidades.

Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse respecto de su participación individual, y el plazo que tienen para hacerlo.

Recibir y resolver dentro de un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto de su reparto. En caso de que la resolución sea negativa al trabajador, éste podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente el monto de la utilidad que considere que le corresponde, conforme al proyecto del reparto individual.

#### **4.7.4. INFORMACIÓN QUE SE DEBE PROPORCIONAR A LA COMISIÓN MIXTA**

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

patrón por ningún motivo podrá recomendar o decidir qué trabajadores tienen o no tienen derecho a participar en las utilidades.<sup>73</sup>

#### **4.8. DESCUENTOS PERMITIDOS A LAS UTILIDADES**

Los descuentos en las utilidades de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de utilidades, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de las utilidades que le corresponda al trabajador y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30%, excepto cuando se trate de trabajadores con salario mínimo;
- II. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos y ascendientes decretado por la autoridad competente.

#### **4.9. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL PORCENTAJE REPARTIBLE.-**

Son los artículos 123 y 124 de nuestra Ley<sup>74</sup>, las que contemplan como se determinará el porcentaje de utilidades para repartir a cada trabajador, lógicamente dependiendo de los preceptos que ya se mencionaron respecto de que trabajadores tiene derecho a las mismas.

---

<sup>73</sup>Revista Jurídica “Normatividad Empresarial: La Legislación en su Escritorio”, Grupo Editorial Hess, Edición Nacional, México, 2003. Pág. 19.

<sup>74</sup> Así lo señala la Nueva Ley Federal del Trabajo. México. 2012.



Para este capítulo, se entiende como días trabajados todos aquellos que por disposición de la ley, de los contratos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo, el patrón tenga obligación de pagar el salario, aun cuando no labore el trabajador, ya que el salario pagado en esos días se cuenta para los efectos del artículo 123 de la LFT, como los siguientes:

- Los periodos prenatales y posnatal.
- El tiempo que dure la incapacidad temporal derivada de un riesgo de trabajo.
- Días festivos, descansos semanales, vacaciones, permisos contractuales (nacimiento de hijos, matrimonio del trabajador, etcétera).
- Permisos para desempeñar comisiones sindicales (participación de utilidades, seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento, de revisión de contrato y de salarios, etcétera).
- Permisos con goce de sueldo.

Por tanto, no se consideran como días trabajados los siguientes:

- Las ausencias injustificadas.
- Las incapacidades por enfermedad general.
- Permisos o licencias sin goce de sueldo.

Establecido lo anterior, el procedimiento establecido en el artículo 123 de la LFT, es el 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.”

Es decir, La Ley Federal del Trabajo en su afán de hacer más equitativo el reparto, señala que el monto total de la utilidad repartible se divide en dos partes exactamente iguales; como se describe a continuación:

1. Reparto de utilidades por días trabajados

- a) 50% de la utilidad total por repartir se divide entre el total de días laborados por los trabajadores con derecho a participar, y
- b) El resultado de esta división, utilidad por día trabajado se multiplica por los días laborados individualmente, resultando así la participación por días trabajados.

2. Reparto de utilidades por salario percibido:

- 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, y
- b) El resultado de esta división, utilidad por peso ganado, se multiplica por el total del salario percibido individualmente por cada trabajador, resultando así la participación por salario devengado:

Después se realiza una Suma de utilidades:

Participación por Días Trabajados **más** Participación por Salario Devengado **igual a** la UTILIDAD TOTAL.

De esta manera, los trabajadores de salario más bajo, tienen derecho, en cuanto a la mitad de la utilidad repartible, a la misma proporción que los trabajadores de salarios más altos.

Con la finalidad de evitar que el pago de las utilidades se concentre en los más altos empleados, que por lo regular son los mejor remunerados, la ley excluye del derecho de participar en las utilidades a los directores, administradores y gerentes de la empresa.<sup>75</sup>

En cuanto, al artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

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

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

Finalmente la ley dispone que la participación de utilidades no debe computarse como parte del salario<sup>76</sup>. Las cantidades a favor de los trabajadores por concepto de participación de utilidades no prescriben en beneficio de la empresa, de manera que se acumulan al monto de utilidades que se deban repartir para el año siguiente.

#### **4.10. PROCEDIMIENTO PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES ENTRE LOS TRABAJADORES.**

---

<sup>75</sup>Artículo 127, Fracción I de la Nueva Ley Federal del Trabajo. 2012.

<sup>76</sup> Ibídem. Artículo 129.

Dicho procedimiento lo contempla el artículo 125 de la Ley que a la letra dice:

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

Conviene tener presente que cuando no se han reclamado las utilidades a que tienen derecho los trabajadores, por ejemplo, los ausentes del trabajo o quienes ya dejaron de prestar sus servicios en la empresa o han fallecido, es necesario esperar una año a partir de la fecha en que tuvieron derecho al reparto que es el mes de mayo de cada año, para concluir que se trata de utilidades no reclamadas.

#### **4.5. SALARIO BASE DE REPARTO<sup>77</sup>**

1. Salario fijo o tabulado. Para los efectos del reparto de utilidades, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador por cuota diaria, que es la cantidad fijada en el contrato individual de trabajo o en

---

<sup>77</sup>Datos Consultados de: [http://www.conampros.gob.mx/documentos/manual\\_PTU2013.pdf](http://www.conampros.gob.mx/documentos/manual_PTU2013.pdf). del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. Reparto de utilidades 2013. Pág. 28.

los contratos colectivos o contratos-ley, excluyendo las sumas por concepto de trabajo extraordinario, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Salario variable. En los casos de salario por unidad (destajo), o comisiones y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal materia del reparto de utilidades, como es el caso de agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes que perciban como salario una comisión.
3. Salario mixto. De conformidad con las disposiciones de ley se establece que si la percepción se integra con salario fijo y comisiones o destajo, se tomará en cuenta únicamente el salario fijo para determinar su participación individual para los efectos de la segunda parte del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.
4. Salario base máximo. El salario base máximo que se considerará para determinar la participación de los trabajadores de confianza, que perciban salarios superiores al trabajador sindicalizado o de base de mayor salario, se ajustará a lo que dispone la fracción II del artículo 127 de la ley. Conforme a diversas resoluciones y criterios emitidos por las autoridades laborales, se realizará lo siguiente:
  - a. Se sumará el salario que durante el año fiscal haya obtenido el trabajador sindicalizado o de base de mayor salario; a esta suma se aumentará 20% y el resultado se considerará como salario base máximo con el cual participarán los trabajadores de confianza.

- b. En cuanto a las empresas que tengan varias plantas o sucursales, el cálculo para determinar el salario máximo de estos trabajadores se hará por cada establecimiento, y el resultado será el salario base máximo con el cual participarán los trabajadores de confianza de cada unidad.

#### **4.6. CASO PRÁCTICO DE PAGO DE UTILIDADES DE LA EMPRESA FIDEICOMISO INGENIO EL MODELO A SUS TRABAJADORES.**

En este punto, y de forma representativa ilustramos la situación actual que se vive en la Industria Azucarera, particularmente, con el Fideicomiso Ingenio El Modelo y en cuanto a la aplicación que lleva a cabo para determinar el Salario Base para que participen los empleados de confianza en el reparto de utilidades.

##### **a) ANTECEDENTES.**

En la Industria Azucarera es relevante citar que se rige por un Contrato Ley<sup>78</sup>, y que las condiciones laborales contenidas en el mismo son en beneficio de 45 mil obreros que conforman la mano de obra de 58 ingenios ubicados en varios Estados de nuestro país.<sup>79</sup>

La Industria Azucarera, en el contexto laboral, se rige por revisiones salariales y contractuales<sup>80</sup>; la primera se realiza cada año y la segunda cada dos años; razón por la cual los salarios de los trabajadores son modificados cada 15 de octubre de cada año, teniendo como sustento lo establecido por nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 419 Bis de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

---

<sup>78</sup> Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, con vigencia del 16 de octubre de 2012 al 15 de octubre de 2014.

<sup>79</sup> Dato consultado del portal de la agroindustria azucarera en México: <http://www.zafranet.com>

<sup>80</sup> Artículos 419 y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo 2012.

“Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.”

b) PLANTEAMIENTO PRÁCTICO.

El Fideicomiso Ingenio El Modelo realiza la producción de azúcar estándar contando con una plantilla sindicalizada de aproximadamente 400 trabajadores, los cuales se encuentran clasificados en categorías departamentales.

La mecánica que establece el Fideicomiso Ingenio El Modelo, es que de esa plantilla que registra, toma el salario diario de la categoría que más percibe, en este caso, es del Segundo Jefe Mecánico, con un salario de \$333.00 (TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.).

En forma posterior, este salario diario de \$333.00 (TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.), es proyectado de forma anual a 365 días independientemente si labora o no el trabajador y además se le impacta con el incremento salarial como si este incremento fuese recibido por el trabajador durante todo el año.

c) ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.

Primera.- Se menciona en los antecedentes que los salarios de los trabajadores sufren modificaciones a partir del día 16 de octubre de cada año como producto de incrementos salariales contractuales, pero la empresa lo maneja el salario de forma anual debido a que los repartos de utilidades tienen efectos fiscales al derivarse de los resultados positivos de la empresa manifestados en una Declaración Anual correspondiente a un ejercicio fiscal.

Segunda.- Por lo anterior, el salario que debe tomarse para el cálculo, es el salario del trabajador que más haya devengado durante todo el año fiscal, ya que existe el hecho de que puede existir la categoría de Segundo Azucarero con el salario diario más alto, pero

debe apreciarse que el trabajador por diferentes circunstancias pudo no haber laborado todo el año fiscal y ello no signifique que represente el salario más alto para efectos de tomar en cuenta para el salario base en el reparto de utilidades de los empleados de confianza.

Tercera.- Ante tal situación, será importante tener a la vista las nóminas que contengan el resumen anual de percepciones de los trabajadores para poder contar con la información que nos permita elegir que trabajadores de forma anual obtuvo la mayor percepción o salarios devengados durante el año fiscal, y a este incrementar el 20% para de esta forma determinar el salario base para efectos de la participación en las utilidades de la empresa de los empleados de confianza.

Cuarta.- Bajo estas condiciones se demuestra que la empresa Fideicomiso Ingenio El Modelo, determina de forma incorrecta el salario base para que participen los empleados de confianza en el reparto de utilidades al considerar lo siguiente:

- Al proyectar un ingreso de forma anual y que en realidad no percibe el trabajador.
- Al considerar un incremento anualizado y que no aplica de esa forma, ya que lo correcto es calcular el periodo comprendido del 1° de enero al 15 de octubre con un salario, y la otra parte del año, es decir, del 16 de octubre al 31 de diciembre, razón por la cual tiene más sustento tener a la vista las nóminas para que de esta forma se tenga la radiografía por cada trabajador y sus salarios anuales devengados durante el año fiscal.



## CONCLUSIONES

Dada la naturaleza de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas como un derecho de éstos, resulta de gran relevancia para el Derecho del Trabajo, por lo que su cumplimiento debe seguir ajustado a los intereses de los mismos, ya que todo es consecuencia de una lucha de los trabajadores.

**PRIMERA.-** El siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias. El 24 de febrero de 1821, Iturbide proclamó el Plan de Iguala en la ciudad de Iguala de la Independencia, Guerrero; en el cual se declaraba la Independencia de México.

**SEGUNDA.-** Durante el siglo XX, la vida de los trabajadores transcurrió en idéntica desprotección que en décadas anteriores, con explotación y pequeños salarios, lo que creaba una difícil situación social, así entonces, estallan dos huelgas de extraordinaria importancia: Cananea y Río Blanco.

**TERCERA.-** La Revolución de 1910 fue la primera revolución social del siglo XX, las causas principales fueron: la prolongada estancia en el poder de Porfirio Díaz, la explotación de que eran objeto los trabajadores del campo, las míseras condiciones en que vivían los obreros, la entrega de la economía nacional a los extranjeros, la riqueza nacional en unas cuantas manos, la imposición de la paz y el orden mediante represiones, el fraude electoral reiterado, etcétera.

**CUARTA.-** Venustiano Carranza, como primer Jefe Constitucionalista, convocó en septiembre de 1914 a un Congreso Constituyente donde surgió la nueva Constitución de 1917, documento base con el que se convierte en realidad el derecho del trabajo en México.

**QUINTA.-** La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, fue regulada por primera vez, en la Constitución de 1917, y creemos que esta figura jurídica se debe llevar a cabo acatando estrictamente las disposiciones laborales y fiscales, pues los trabajadores ayudaron a producirlas.

**SEXTA.-** El reparto de utilidades es una institución de importancia en el derecho laboral mexicano, con altas finalidades, como son el equilibrio entre los factores de la producción, la nivelación en el ingreso de los trabajadores y el fomento de una mayor participación de los éstos en las actividades de la empresa.

**SÉPTIMA.-** La Participación de los Trabajadores en las Utilidades es una obligación patronal que debe cumplirse cada año. A partir de la presentación de la declaración anual ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los patrones cuentan con 60 días, para realizar el pago correspondiente a los trabajadores.

**OCTAVA.-** De acuerdo con la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, los patrones y empresas están obligados a pagar 10% de sus utilidades a los trabajadores. El monto que corresponde pagar a cada trabajador se calcula en función de su salario y los días efectivamente laborados.

**NOVENA.-** El derecho del trabajo regula lo relativo al salario, pero son muchos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso del trabajador que fue necesario crear en la Ley un capítulo que permita, hasta donde sea posible proteger mediante disposiciones legales, que el trabajador reciba su salario y que este ni quede afectado por medidas interesadas.

**DÉCIMA.-** Para el cálculo y pago de esta obligación la empresa debe conformar una comisión mixta, con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Dicha comisión estará a cargo de dar transparencia al proceso, calcular objetivamente y hacer del conocimiento de los trabajadores el monto que corresponde a cada quien por concepto de utilidades.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Resulta importante analizar cada uno de los aspectos legales al distribuir utilidades, desde el tema, financiero, laboral, fiscal y los demás que tengan vínculo con esta obligación constitucional. El éxito al llevar a cabo esta eventualidad solo se logrará con la correcta aplicación de las normas legales.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Se observa que para calcular el importe que corresponde a cada trabajador por concepto de participación de utilidades en apego a la legislación laboral, es indispensable contar con un control adecuado de la nómina para identificar, en lo individual, los días trabajados, los ausentismos, las incapacidades, el importe y tipos de salarios, las fechas de ingreso, despido o renuncia a la empresa y en general todos aquellos factores que se presentan con el personal en las organizaciones, y así aplicar el Salario Devengado para el correcto cálculo de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ÁLVAREZ CUARTERO, Izaskun, "Visiones y revisiones de la independencia americana: México, Centroamérica y Haití", Ediciones Universidad de Salamanca, España, 2005.
2. BECERRIL MENDOZA, José Francisco, "Derecho de Huelga", Editorial UANL, México, 1999.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho del trabajo", Editorial OXFORD UNIVERSITY PRESS, México, 2000.
4. CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Fuentes Impresores. México 1973.
5. CORTÉS, Hernán, "Cartas de Relación", Madrid, España, 4ªed., Editorial Dastin S.L., 2009.
6. DE BUEN, Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo I, Porrúa, México, 2005.
7. DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I Editorial Porrúa, 15ª edición, México, 1998.
8. DE LA TORRE VILLAR, Ernesto, "La Constitución de Apatzingán y los creadores del Estado mexicano", 2ª ed., México, UNAM, 1978.
9. GARCÍA, Manuel, "Curso de Derecho de Trabajo". Editorial Ariel, 5ª edición, Barcelona, 1975.
10. GIL OLIVO, Ramón. "El Partido Liberal Mexicano y la huelga de Río Blanco", Historia Obrera" Vol. 2 Núm. 6, 1975.
11. GÓMEZ-GOTTSCHALK y BERMÚDEZ. "Curso del Derecho del Trabajo". Editoriales Cárdenas, 1ª edición, México 1979.
12. GUERRERO, Euquerio. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1991.
13. LASTRA, LASTRA, José Manuel, "Derecho Sindical", México; Porrúa, 1993.
14. LÓPEZ DE GÓMARA, Francisco. "Historia de la conquista de México", México, Porrúa, 1988.

15. MENDEZ CRUZ, José Ricardo, "Derecho laboral, un enfoque práctico", Editorial Mc Graw Hill, México, 2009.
16. SOTO CERBON, Juan. "Teoría general del derecho del trabajo". 1ra edición. Editorial Trillas. México 1992.
17. TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", Segunda Edición. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979.
18. ZAVALA, Silvio, "La encomienda Indiana", Porrúa, México, 1973.

## **FUENTES LEGISLATIVAS**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo. 2012.
- Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 2009, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse.
- Resolución 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, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.
- Ley del Impuesto sobre la Renta.

## **OTRAS FUENTES CONSULTADAS.-**

- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, 14ª edición, México, 2002.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, "Diccionario de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México 2001.

- Revista Jurídica-Fiscal “Notas Fiscales: La Estrategia de Profesionales”. Grupo Editoriales Hess, Edición Nacional, México, 2012.
- Revista Jurídica-Fiscal “Notas Fiscales: La Estrategia de Profesionales”. Grupo Editoriales Hess, Edición Nacional, México, 2011.
- Revista Jurídica “Normatividad Empresarial: La Legislación en su Escritorio”, Grupo Editorial Hess, Edición Nacional, México, 2003.
- CONTRATO Ley de la Industria Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, con vigencia del 16 de octubre de 2012 al 15 de octubre de 2014.
- Servicio de Administración Tributaria. “Manual Laboral y Fiscal 2013, sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”.

## **FUENTES ELECTRÓNICAS**

- [http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla\\_salarios\\_minimos/2013/01\\_01\\_2013.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/2013/01_01_2013.pdf)
- [http://www.conampros.gob.mx/documentos/manual\\_PTU2013.pdf](http://www.conampros.gob.mx/documentos/manual_PTU2013.pdf).
- [http://www.sat.gob.mx/sitio\\_internet/servicios/noticias\\_boletines/33\\_9234.html](http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/noticias_boletines/33_9234.html)
- <http://www.zafranet.com>