

El reparto de utilidades: futuro incierto

Josefa MONTALVO ROMERO
Universidad Veracruzana
Xalapa (México)

Resumen: Desde el orden constitucional, y en función de los proyectos de reforma de la Ley Federal del Trabajo, este artículo presenta un análisis sobre la situación actual de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y su necesaria revisión y actualización.

Abstract: From Constitutional order and function of the Project of the reform and the law federal of the work, this paper presents n analysis on the situation present on the participation of the hard-working in the profits an the company this necessary inspection.

Palabras claves: Constitución, derechos, reformas, utilidades, empresa.

Keywords: Constitution, law, reform, profits, company.

Sumario:

- I. Concepto y procedimiento de la participación de utilidades en México.**
- II. Cambios propuestos.**
- III. La participación de los trabajadores, no sólo en las utilidades, como una necesidad empresarial.**
- IV Reflexión final.**
- V Fuentes de consulta.**

I. CONCEPTO Y PROCEDIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES EN MÉXICO

Desde la Constitución de 1917, se estableció el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades generadas por la empresa. Sin embargo, esta obligación del patrón se reglamento hasta 1963 cuando se establecen reglas para fijar el importe y hacer el reparto individual.

La participación de utilidades consiste en el pago que los patrones deben hacer a sus trabajadores de una parte de las ganancias que obtengan en cada ejercicio fiscal. Este derecho no convierte a los trabajadores en socios de las empresas, porque solamente tienen derecho a una parte de las ganancias, y no les afectan las pérdidas, como sucede con los socios.

El derecho a participar de las ganancias que obtiene una empresa o patrón, de acuerdo con su declaración fiscal por la actividad productiva o servicios que ofrece en el mercado, es un derecho constitucional irrenunciable que tienen todos los trabajadores que laboren en forma personal, subordinada y perciban un salario.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la participación de utilidades es el sistema de remuneración por el cual el empleador confiere participación al conjunto de sus trabajadores en las ganancias líquidas de la empresa, además de pagarles su salario normal¹.

Mario de la Cueva² señala que la participación en las utilidades «es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios».

1. Organización Internacional del Trabajo, [www/ilo.org](http://www.ilo.org).

2. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrua, México 1975, p. 330.

La naturaleza de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa ha sido considerada desde diferentes aspectos:

- Como una sociedad.
- Un contrato de trabajo.
- Una convención *sui generis*.
- Un elemento del salario.

En opinión de Santos Azuela ³, y tomando en cuenta la importancia de la participación de utilidades en el proceso productivo, se considera que la misma no debe excluirse del salario. Considera el autor que dicha figura encuadra dentro de los complementos salariales y de manera específica dentro de los llamados complementos de vencimiento periódico mayores del mes. De esta manera, la participación de utilidades es salario, tanto si constituye una parte o la totalidad de la retribución al patrón.

Además, esta participación de utilidades es un instrumento fundamental para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, y un mecanismo importante que estimula la productividad al considerarse una retribución al esfuerzo de los trabajadores.

Acertadamente, apunta José Manuel Lastra Lastra ⁴ que para asegurar un espíritu de cooperación en los objetivos de la empresa, más intensa de la que exige el contrato de trabajo, los empleadores atribuyen al personal una parte de los recursos económicos obtenidos por la empresa.

Esta participación de utilidades opera con la intervención de un organismo tripartito que es la Comisión Nacional de Participación de Utilidades.

La función de dicha comisión da comienzo con la publicación de un llamamiento a los patronos 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 período 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

3. *Derecho del Trabajo*, McGraw- Hill, México 1998, p. 236.

4 *Derecho Sindical*, Porrúa, México 1999, p.276.

Comisión emita la resolución que determina el porcentaje de utilidades que deberán repartirse ⁵.

Actualmente, están obligados a participar de sus utilidades todos los patronos, sean personas físicas o personas morales que tengan a su servicio trabajadores asalariados, con las siguientes excepciones:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de su funcionamiento.
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación.
- 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.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.

Al finalizar cada ejercicio fiscal, el patrón está obligado a presentar ante la Secretaria de Hacienda y Crédito público su declaración anual al impuesto sobre la renta, para lo cual cuenta con un plazo que se vence el 31 de marzo de cada año.

En esta declaración debe también el patrón hacer constar cuál es el importe de la participación en las utilidades a que globalmente tendrán derecho los trabajadores, para lo cual debe seguir las siguientes reglas:

La Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a entregar una copia de su declaración a los representantes de los trabajadores, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que hizo el pago. Esta obligación tiene el propósito de que los trabajadores se enteren de cuanto les corresponde por concepto de reparto de utilidades y cómo llegó el patrón a fijar el importe total para que, si no están de acuerdo, pre-

5. IDEM, p. 243.

senten su objeción ante la Secretaría de Hacienda dentro de los 30 días siguientes.

Independientemente de lo anterior, el patrón está obligado a pagar a sus trabajadores la participación de utilidades que corresponde a cada uno de ellos, y debe realizarlo antes del último día de mayo.

La Ley Federal del Trabajo, en su afán de hacer más equitativo el reparto, señala que el monto total de la utilidad repartible se divida en dos partes exactamente iguales; el 50% se repartirá a los trabajadores en función de los días trabajados por cada uno de ellos, y el otro 50% se les repartirá en función del total de salarios recibidos por cada trabajador. 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 empresa⁶.

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 un 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.

Finalmente la ley dispone que la participación de utilidades no deberá computarse como parte del salario. 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.

II. CAMBIOS PROPUESTOS

El escenario en el que se inscribe el intento de reformas al marco jurídico en materia de trabajo en nuestro país, inicia a finales del 2002 cuando el PRD y la Unión Nacional de Trabajadores presentan

6. Así lo señala el artículo 127, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

su proyecto de reformas, seguido de un proyecto de nueva Ley Laboral acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo con la mediación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS).

Diversos son los cambios que se han señalado para modificar el artículo 123 constitucional. En especial el tema de la participación de utilidades de los trabajadores en la empresa ha sido objeto de distintos análisis por muy variados organismos⁷.

Por citar alguno, mencionaremos las propuestas de reforma sugeridas por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)⁸ que de manera general exponemos.

Se plantea la sustitución de la Comisión Nacional de los salarios mínimos integrada en forma tripartita por un Instituto Nacional de los Salarios mínimos, la productividad y el reparto de utilidades, de carácter federal, organizado como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio facultado para hacer los estudios necesarios para proponer a la cámara de diputados, los salarios mínimos, así como las bases normativas y los mecanismos adecuados para la implementación de programas y mecanismos de productividad por ramas, cadenas productivas y empresas comprendidas, así como su medición y las proporciones de participación de los trabajadores en sus beneficios; para estudiar, diseñar, proponer y coadyuvar en la implementación de los mecanismos nacionales adecuados para la mejoría cualitativa y cuantitativa del empleo y el reparto equitativo de las utilidades de los empleadores entre los trabajadores, que podrá auxiliarse de equipos especializados de asesoría económica y técnica por rama de actividad que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones, cuya integración y funcionamiento se deberá establecer en la Ley Federal del Trabajo.

Respecto de la aclaración que se hace en el inciso *f* de la Ley Federal del Trabajo relativo a que la participación de utilidades por parte de los trabajadores no implica la facultad de intervenir en la

7. El llamado Proyecto Abascal no propone modificaciones al tema de participación de utilidades.

8. Anteproyecto de reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral, junio 2002.

dirección o administración de la empresa, el proyecto deroga dicho inciso por considerarlo un obstáculo para que las organizaciones de los trabajadores participen en la negociación bilateral de las cuestiones colectivas e individuales derivadas de las relaciones de trabajo; igualmente se considera que la disposición limita la creación de espacios y mecanismos de participación de los trabajadores para la adopción de nuevos procedimientos de trabajo y tecnologías que incrementen la productividad y la calidad.

De manera más reciente, los senadores del grupo parlamentario del partido verde ecologista presentaron el 12 de diciembre del 2006, una iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se adicionan diversas disposiciones a la Ley del Impuesto sobre la Renta y de la Ley Federal del Trabajo ⁹.

En la exposición de motivos se plantea la problemática de muchas personas morales que teniendo grandes márgenes de utilidad, constituyen empresas de servicios a donde trasladan la contratación y administración de toda su planta laboral, para no tener que dar cumplimiento al reparto de utilidades entre los integrantes de esta, quedando excluidos de la participación de utilidades que se generan mediante el trabajo subordinado que realizan.

En una primera parte la iniciativa propone reformar la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para que las personas morales que lleven a cabo la contratación y administración de su planta laboral a través de una empresa de servicios u otra persona moral creada específicamente para este fin, estén obligadas a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, bajo las siguientes modalidades:

1. La persona moral que otorga la prestación de servicios para la contratación y administración de la planta laboral, debe ser una subsidiaria de la empresa generadora de grandes utilidades que la contrata con la finalidad de excluir a sus empleados de dicha prestación.
2. Los socios o alguno de los socios de la empresa que contrata a la persona moral prestadora de servicios para la administración de la planta laboral debe tener una participación mayoritaria en ésta última; o

9. Iniciativa que adiciona la Ley del ISR y la Ley Federal del Trabajo, Gaceta del Senado, n.º 37, 2006, presentada el 12 de diciembre del 2006.

3. La persona moral que contrata la prestación de servicios para la administración de su planta laboral y la persona moral que otorga dichos servicios deben acumular sus ingresos en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta.

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

Para este efecto las autoridades del trabajo han establecido una serie de criterios que en la práctica se aplican, pero que la iniciativa considera importante incluir en la Ley Federal del Trabajo para dar mayor claridad al proceso de la participación de utilidades y son los siguientes:

- 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;
- 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.
- 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 del 5% de sus ingresos totales, tienen la obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.
- 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.

Con estas medidas, los legisladores consideran poder apaliar las prácticas irregulares por parte de algunos patrones y fortalecer el

derecho de los trabajadores a una participación justa de las utilidades generadas por la empresa.

III. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, NO SOLO EN LAS UTILIDADES, COMO UNA NECESIDAD EMPRESARIAL

Para nadie es nuevo que la organización de la empresa ha evolucionado a través del tiempo, puesto que ahora se considera conveniente, por parte de los empresarios, la implicación del trabajador con los objetivos de la empresa. Pero no sólo la empresa ha cambiado. La sociedad en general ha modificado su estructura gracias, en gran parte, al establecimiento de lo que antes se denominaba Estado de Bienestar, y que ahora se ha venido a definir como sociedad de bienestar, por ser ella misma quien procura esa situación.

Dentro del contexto exclusivo de la propia empresa, las nuevas tendencias organizacionales tienden hacia posturas más horizontales entre los miembros de la empresa. Estas técnicas demandan una colaboración más estrecha entre trabajador y empresario, 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 y cuyo producto sea de la mejor calidad posible. Por eso, en esas técnicas presentan como necesario aumentar la responsabilidad del trabajador y su compromiso para con la empresa. Para que esto sea así, no es posible seguir en la dinámica de enfrentamiento entre trabajadores y empresario, sino que, por el contrario, se debe estrechar su colaboración, fruto de ese compromiso. Estas técnicas organizativas conciben a la empresa como un equipo compuesto por directivos y trabajadores. Lo que es bueno para el empresario lo es en la misma medida para el trabajador ¹⁰.

Existen diversas formas de participación, Antonio Aragón identifica cinco:

- Participación en beneficios económicos y otro tipo.
- Participación en la propiedad (asalariados accionistas).

10. ARAGÓN SÁNCHEZ, A., «Gestión de los Trabajadores en la Empresa: situaciones y desafíos», en *La Participación de los Trabajadores en la Empresa*, Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la Universidad del País Vasco-Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid 2003, p. 13.

- Participación de los trabajadores en la toma de decisiones de gestión.
- Participación en la mejora de las condiciones de trabajo y reconstrucción del contenido de puestos y tareas.
- La integración total del trabajador a la empresa mediante la calidad total y la construcción del proyecto de empresa ¹¹.

La participación es un factor motivador que debe tener dos elementos necesarios: que sea voluntaria y que el trabajador tome parte en los resultados que se obtengan como consecuencia de la misma, de lo contrario podría argumentarse una manipulación.

Son varias las ventajas que pueden derivarse del uso de la participación, por ejemplo:

- Aumento de la tasa de productividad y mayor calidad del producto, como consecuencia de un mayor esfuerzo y atención personales por parte de los subordinados.
- Reducción de la rotación de personal, del absentismo y del retraso.
- Disminución del número de conflictos laborales y mejora en las relaciones de directivos con trabajadores y sindicato.
- Mayor disposición para el cambio como consecuencia de la participación de los subordinados en el proceso de decisión que ha dado como resultado los cambios.
- Los objetivos se clarifican y son compartidos.
- El trabajador siente que su puesto de trabajo se enriquece y le da un mayor contenido, y de esta forma contribuye a su desarrollo personal ¹².

IV. REFLEXIÓN FINAL

Nos encontramos en un momento de tránsito desde unas formas productivas lideradas por el fordismo hacia el postfordismo, esto nos obliga a no conformarnos con tratar de encajar en las nuevas realida-

11. IDEM, *ibid*, p. 23.

12. IDEM.

des, tenemos que reconocer que un paradigma caduca y que otro, muy diferente, se expande. Todavía no sabemos bien hacia dónde vamos, pues las contradicciones entre fordismo y postfordismo y entre modernidad y posmodernidad no se aclaran. Sin embargo, la transformación ya está aquí, en nuestras economías y en nuestras sociedades, y hay que enfrentarla con nuestra mejor herramienta: el trabajo.

V. FUENTES DE CONSULTA

- ARAGÓN SÁNCHEZ, A., «Gestión de la Participación de los Trabajadores en la Empresa: situaciones y desafío», en *La Participación de los Trabajadores en la Empresa*, Marcial Pons, Madrid 2003.
- AYESTARÁN, S., «Metodología para la facilitación de una cultura participativa», en *La Participación de los Trabajadores en la Empresa*, Marcial Pons editores, Madrid 2003.
- CUEVA, M. de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México 1975.
- LASTRA LASTRA, J. M., *Derecho Sindical*, Porrúa, México 1999.
- SANTOS AZUELA, H., *Derecho del Trabajo*, McGraw-Hill, México 1998.
- Anteproyecto de Reformas a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral de la Unión Nacional de Trabajadores*, junio 2002.
- Iniciativa que adiciona la Ley del ISR y la Ley Federal del Trabajo, *Gaceta del Senado*, n.º 37, 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org.
- Ley Federal del Trabajo de México.