



Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Desde la Constitución de 1917, se estableció la obligación de los patrones de pagar a los trabajadores la participación en las utilidades. Sin embargo, por falta de reglamentación de esa prestación no fue sino hasta 1963 que esa obligación se pudo cumplir, pues a partir de esa fecha ya existen reglas para fijar el importe y hacer el reparto individual.

Concepto: La Participación en las 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 sí sucede con los socios.

Al finalizar cada ejercicio fiscal, el patrón está obligado a presentar ante la Secretaría 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 esa 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 cuyo objeto está obligado el patrón a seguir las reglas que establece la Ley del Impuesto sobre la Renta y que son las siguientes.

Reglas generales para el reparto de utilidades

La Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a entregar una copia de la carátula de su declaración a los representantes de los trabajadores, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que hizo el pago.

Esta obligación tiene el propósito de que los trabajadores se enteren de cuánto 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 presenten 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 las utilidades que corresponde a cada uno de ellos y para ello, debe seguir las reglas que establece la Ley Federal del Trabajo. En otras palabras, el pago de la participación debe hacerse antes del día último del mes de mayo.

Reparto individual de utilidades a los trabajadores

Para hacer más equitativo el reparto, ordena la Ley Federal del Trabajo 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, que generalmente son los llamados trabajadores de confianza.

Fundamentos de negocio

Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber sobre leyes (Relaciones laborales) > Obligaciones laborales de la empresa



Para llegar a estos resultados, es necesario conocer el total de días trabajados en el año por todos los trabajadores con derecho al reparto.

El 50% de la utilidad repartible se divide entre ese total de número de días trabajados y se obtiene así un factor por cada día trabajado.

De esta manera, para determinar el reparto individual, se multiplicará ese factor por el total de días laborados por cada trabajador y se llega así a determinar la mitad de la participación que corresponde a cada uno.

Para obtener el monto de cada mitad, es necesario calcular el total de remuneraciones pagadas a los trabajadores que van a participar en las utilidades, siguiendo las reglas que establecen los artículos 124 y 127, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Ese monto total es el divisor de la otra mitad de utilidad repartible y se obtiene así el factor por cada peso ganado, que después se multiplica por las percepciones recibidas como salario de cuota diaria de cada trabajador (la cuota diaria de cada trabajador es su salario nominal, sin agregarle las otras percepciones como tiempo extra, bonificaciones, etcétera). Pide a tu contador que te calcule estos montos.

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

Ordena la Ley que en tal supuesto ese monto de utilidades no reclamadas se agregue a la participación de las utilidades del año siguiente. Lo que significa que hay que esperar todo un año, computado de mayo a mayo, para estar seguro de que no se ha reclamado ya la utilidad a que se pudo tener derecho por los trabajadores, y hasta entonces agregar ese monto al siguiente reparto.

Si se agregan las utilidades no reclamadas al ejercicio fiscal inmediatamente siguiente a aquél en que no se reclamaron, se corre el riesgo de hacer un pago indebido, porque todavía los trabajadores pueden acudir en marzo o abril a reclamar la utilidad que no cobraron oportunamente, y como ya se presentó la declaración anual entonces se tendrá que hacer un doble pago.

Conviene mucho evitar ese riesgo y entonces hacer el agregado de las utilidades no reclamadas hasta el tercer año y no en el año inmediatamente siguiente a aquél en que no se reclamaron.

Te recordamos que calcular correctamente el reparto individual de utilidades es complicado por lo que nuevamente te sugerimos que consultes a tu contador.

Reglas excepcionales

El Artículo 126 de la Ley establece los casos de empresas que no están obligadas a repartir utilidades, a pesar de que las tengan. Entre ellas, las de nueva creación hasta por el término de un año. Otras instituciones, como las de beneficencia, por ejemplo la Cruz Roja y el Instituto Mexicano del Seguro Social, porque no tienen fines de lucro.

Fundamentos de negocio Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber sobre leyes (Relaciones laborales) > Obligaciones laborales de la empresa



Fuera de estos casos expresamente señalados en la Ley, resulta evidente que están obligadas a repartir utilidades todas aquellas empresas que las tengan.

Es una idea muy difundida pero errónea, considerar, por ejemplo, que no están obligadas a repartir utilidades las asociaciones o sociedades civiles. Tal vez esa creencia deriva del hecho de que tales organizaciones no persiguen por su misma naturaleza fines de lucro; pero si tienen utilidades, nada las exime de la obligación de repartirlas.

Lo que ocurre con ese tipo de empresas es que tienen una regla especial para el reparto, que no está prevista en la Ley sino en la resolución de la Comisión Nacional de la Participación de las Utilidades, y que consiste en que hay un tope para su reparto de utilidades obligatorio y es el importe de un mes de salario, como lo marca el artículo 127, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que aritméticamente los trabajadores de esas empresas tuvieran derecho a un pago superior a ese mes de salario.

Aportaciones al Infonavit

También desde la Constitución de 1917 se estableció la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Durante muchos años no se cumplió realmente con esta obligación por dos razones; la primera, el elevado costo que significaría proporcionar casas-habitación a cada trabajador y, en segundo lugar, porque no estaba reglamentado el cumplimiento de ese deber. Es decir, no se sabía con exactitud en qué plazos y bajo qué condiciones, cada patrón debería proporcionar las casas habitación.

En vista de lo anterior, hubo necesidad de encontrar un sistema que resultara más práctico y de alguna manera menos costoso para el trabajador.

La solución, propuesta precisamente por los patrones, fue aceptada por los otros dos sectores, es decir, el gobierno y los trabajadores, y se creó así un organismo descentralizado que se llama Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, conocido como Infonavit.

Los patrones entregan al Infonavit una aportación del 5% sobre el salario integrado (ver la siguiente sección) de cada trabajador a su servicio con el fin de constituir un capital del que se toman los recursos para conceder créditos a los trabajadores que resulten favorecidos por ese sistema y de esa manera los patrones cumplen con la obligación prevista en la Constitución y repetida en la Ley Federal del Trabajo.

Integración del salario

Como la base de las aportaciones es el salario integrado y no el de cuota diaria es importante saber con exactitud cómo se integra el salario

Concepto: Se entiende por Salario integrado el de cuota diaria, es decir, el que se entrega al trabajador en efectivo, como remuneración por su trabajo, más aquellas prestaciones que se dan al trabajador también con el carácter de retributivas, es decir, de pago por sus servicios.

Es necesario tomar en cuenta que esas prestaciones deben ser fijas y permanentes para que integren el salario y, además, que con ellas, se retribuya al trabajador. Por ello, no son integrantes del salario las cantidades o prestaciones que se dan aisladamente al trabajador o que se le entregan no por su trabajo sino para que trabaje o por el solo hecho de ser trabajador.

Fundamentos de negocio

Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber sobre leyes (Relaciones laborales) > Obligaciones laborales de la empresa



Tienen las características de partidas integrantes del salario, por ejemplo, el aguinaldo y la prima vacacional, porque son fijas y permanentes y de proporción también conocida previamente (de quince días es el aguinaldo anual de acuerdo con la Ley y de 25% sobre el salario de las vacaciones la prima vacacional).

También integran el salario los alimentos y la habitación que se dan al trabajador, siempre y cuando sean gratuitos, pues si se le cobra alguna cantidad aunque sea simbólica ya no son partidas integrantes del salario porque no son retributivas, sino que tienen un costo para el trabajador.

El tiempo extraordinario sólo integra el salario si es fijo y permanente y no si es variable.

Prima de antigüedad

Concepto: La Antigüedad es la permanencia continuada de un trabajador al servicio del mismo patrón.

Es conveniente que el empresario identifique en qué consiste la antigüedad de los trabajadores a su servicio y qué consecuencias económicas tiene.

Durante mucho tiempo la antigüedad sólo se consideraba para los ascensos a puestos superiores y para dar mayor periodo de vacaciones a los trabajadores más antiguos.

A partir de la Ley de 1970 se dio otro significado a la antigüedad, que indudablemente repercute económicamente en la empresa y también en el manejo de los recursos humanos.

La prima de antigüedad es una prestación a la que tienen derecho sólo los trabajadores de planta de las empresas. Esto significa claramente, de acuerdo con el Artículo 162 de la Ley, que los trabajadores temporales o eventuales, en ningún caso tienen derecho al pago de esa prestación, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, pues sólo son acreedores a ella los trabajadores de planta.

Concepto: La prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados cuando concluye por cualquier causa la relación de trabajo; y en el supuesto de separación voluntaria, cuando se hayan computado por lo menos 15 años de servicios.

Procede su pago cuando el trabajador ha dejado de serlo, es decir, cuando por cualquier causa el contrato de trabajo ha terminado con la empresa.

Es decir, que si el trabajador continúa al servicio de la empresa, en ningún momento tiene derecho al pago de la prima de antigüedad.

Bases para el cálculo del pago de esta prestación

Como se ha dicho, la prima de antigüedad consiste en el pago de 12 días de salario por cada año cumplido de servicios. No obstante que la Ley así lo establece, la Suprema Corte de Justicia, es decir la máxima autoridad que existe en el país para interpretar la Ley, ha dicho que el pago procede en forma proporcional, es decir, que no se necesitan computar años completos de servicios, sino fracciones de año.

Fundamentos de negocio Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber sobre leyes (Relaciones laborales) > Obligaciones laborales de la empresa



Este criterio de nuestro máximo tribunal, indica que se ha convertido el pago de prima de antigüedad en el importe de un día de salario por cada mes de servicios prestados por el trabajador, si tomamos en cuenta que se trata de 12 días por año y que éste tiene 12 meses.

Para el pago de prima de antigüedad debe considerarse el salario que percibía el trabajador en el momento en que ocurre su separación del servicio, sea por muerte, separación voluntaria, reajuste, cierre de la empresa o por cualquier otro motivo.

Pero hay un salario máximo o salario tope para el pago de esta prestación, consistente en el doble del salario mínimo que rija en la zona o región económica de que se trata.

Esto naturalmente va a afectar más a los trabajadores de salario más alto, por ejemplo, los trabajadores de confianza, a quienes se aplica también el pago de esta prestación, pero a quienes el salario tope va a resultar más perjudicial, porque hay límite para el cálculo de la prestación.

La aplicación de un salario tope tiene el propósito de que las empresas no se descapitalicen con el pago de esta prestación, es decir, que no pierdan su capital social con la liquidación de la prima de antigüedad a sus trabajadores. Con esta misma idea, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo ha establecido en su fracción IV otro límite; no está obligado el patrón a liquidar a los trabajadores el pago de la prima de antigüedad, sino hasta el 10 por ciento del total de dichos trabajadores, aunque tengan derecho a su pago más empleados.

Este tope de porcentaje total de trabajadores a quienes se aplica la prestación tiene también un propósito de protección a la empresa; pero en este supuesto no es protección económica, sino que busca no descapitalizar en recursos humanos al patrón. En otras palabras, que no pierda la empresa al mismo tiempo a un número considerable de sus trabajadores porque podría trastornarse la productividad normal del negocio.

Cotización en el Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social consta de cinco ramas que son: Riesgos de trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, Guarderías infantiles y el Retiro.

En todas estas cinco ramas, el patrón tiene la obligación de cotizar y, con excepción de la rama de reciente creación que es la del Retiro, la cotización se aporta al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El salario base de cotización es el salario integrado

El pago de cuotas debe hacerse al.

El pago de las cuotas se hace por bimestres vencidos y dentro de los quince primeros días del mes siguiente, para evitar recargos.

En todos los casos de pago de cuotas al Seguro Social, éstas deben calcularse conforme al salario integrado.

Ayuda bastante el texto del Artículo 32 de la Ley para no integrar el salario con algunas partidas; pero en caso de duda conviene consultar cuidadosamente al contador de la empresa, al abogado o a cualquier otra persona que pueda tener un criterio correcto sobre

Fundamentos de negocio Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber sobre leyes (Relaciones laborales) > Obligaciones laborales de la empresa



la integración del salario, pues si se integra con partidas de más, incorrectamente, después es muy difícil retroceder y volver a la integración correcta del salario.

El pago de cuotas que el patrón debe hacer al Instituto Mexicano del Seguro Social es uno de los factores de costo más importantes para la empresa, pues se trata de un desembolso considerable por cada trabajador que tiene a su servicio.

Si, además, tenemos en cuenta que el patrón tiene el deber de retener la cuota que corresponde al trabajador en dos de las ramas del Seguro Social y enterar esas cuotas obreras junto con las suyas, se verá la importancia de conocer los detalles sobre el monto de tales cuotas y sobre el pago oportuno.

Por otra parte, debe tenerse también presente que si no retiene oportunamente la cuota obrera y la paga al Instituto, éste le exige responsabilidad solidaria, es decir, que el patrón responde frente al Seguro Social por las cuotas obrero-patronales.

Respecto a la rama del Retiro, la cotización debe hacerse en instituciones bancarias, la que elija el patrón.

Monto de las cuotas

Como ya se expresó, el patrón aporta en las cinco ramas que constituyen el Seguro Social. Pero hay dos ramas, que son las de enfermedades y maternidad, e invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en las que el trabajador también está obligado legalmente a aportar, salvo que se trate de trabajadores de salario mínimo, en cuyo caso, el patrón aporta la cuota obrera.

El monto de la cuota obrera en las ramas de enfermedades y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía y muerte, está señalado con toda claridad en los artículos 114 y 177 de la Ley del Seguro Social.

En el primer caso, es decir, de enfermedades y maternidad, el monto es de 3 por ciento del salario integrado.

En el caso de la otra rama, el monto es variable cada año porque cambia el porcentaje y conviene tener presente el texto del Artículo 177 y las disposiciones transitorias del decreto de reformas a la Ley de Seguro Social del 27 de diciembre del año de 1990 porque, como se acaba de expresar, ese monto va cambiando cada año.

También es muy conveniente tener en cuenta otra regla que contiene el Artículo 44 del Seguro Social. Si el patrón no ha hecho oportunamente la deducción de la cuota obrera del salario de los trabajadores en esas dos ramas no podrá descontar más allá del monto de cuatro semanas pues, si trata de hacerlo en una proporción mayor a esas cuatro semanas, las cuotas corren por su cuenta.

Esto significa que debe tener cuidado en el momento del pago del salario de hacer oportuna retención de la cuota obrera que corresponde a cada trabajador, para poder hacer los pagos al Seguro Social dentro de los plazos bimestral y mensual.

En la quinta rama del Seguro Social, que como ya se ha dicho, consiste en el Seguro para Retiro, la cotización se inició a partir del 1 de mayo de 1992, es decir, el tercer bimestre de ese año. El monto de la cuota consiste en el 2% del salario integrado de cada trabajador y, a diferencia de las otras cuatro ramas, en las que el pago se hace ante el IMSS, las

Fundamentos de negocio
Recursos Humanos > Todo lo que necesitas saber
sobre leyes (Relaciones laborales) > Obligaciones
laborales de la empresa



aportaciones de la rama del retiro deben hacerse en la institución bancaria que elija el patrón, con la modalidad de que debe abonarse ese monto a una cuenta individual del trabajador e informarse oportunamente a éste de que los depósitos han quedado constituidos.

Para calcular correctamente los montos de las cuotas te recomendamos consultar a tu contador, ya que el cálculo es complicado, especialmente en la rama de riesgos de trabajo.

Defensa de los patrones contra actos del Instituto Mexicano del Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado por servicio, lo que significa que no es propiamente una autoridad. Tiene el mismo carácter del Infonavit, de la UNAM y de otros organismos descentralizados que no son autoridad pero que realizan actos que pueden repercutir en terceros, en este caso, repercutir en los intereses de los patrones.

Si por cualquier motivo el IMSS realiza un acto en contra de los patrones que pueda afectar a los derechos de éstos, la propia Ley del Seguro Social y algunos de sus reglamentos establecen los medios de defensa más comunes. Los más frecuentes son:

- a) El trámite de aclaraciones.
- b) El recurso de inconformidad.
- c) El juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación.