

PERSONAS QUE NO TIENEN DERECHO AL REPARTO DE UTILIDADES



La legislación laboral señala de manera expresa a las personas que no tendrán derecho al reparto de utilidades, y así en el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala a las siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.

Esta disposición se refiere a aquellas personas que tienen el puesto más alto dentro de la empresa y que realizan labores de dirección de la misma, por lo que si dentro del organigrama de la empresa se encuentra un gerente general, pero jerárquicamente arriba de él hay un director o administrador general, entonces será éste último el que no tendrá derecho al reparto de utilidades.

II. Los trabajadores domésticos.

El que un trabajador doméstico no tenga derecho al reparto de utilidades se entiende cuando el mismo presta servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia, ya que en este caso no produce o coadyuva a producir utilidades para esas personas.

Pero no ocurre igual cuando los servicios se prestan en hospitales, hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos, por lo que en estos casos, y de acuerdo al artículo 332 de la LFT, estos trabajadores no se considerarán como domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares que dicha Ley establezca, como lo es el que tendrán derecho al reparto de utilidades.

Igual ocurre en el caso de los porteros y veladores de los establecimientos mencionados y los de edificios de departamentos y oficinas.

III.- Los trabajadores eventuales que no hayan laborado al menos 60 días en el año.

De acuerdo a esta disposición, los únicos trabajadores que deben laborar un mínimo de días en el año para tener derecho al reparto de utilidades lo son los eventuales, por lo que cualquier otro trabajador que no tuviera ese carácter tendría derecho al reparto de utilidades aunque solo hubiese laborado un día en el ejercicio.

Esta distinción entre trabajadores eventuales y permanentes o habituales, pareciera derivarse de lo estipulado en el artículo 156 de la LFT, en donde se hace una referencia a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

De tal disposición es posible hablar de trabajadores habituales o permanentes y de trabajadores que no reúnen esa condición, y que serían los eventuales o temporales.

El Poder Judicial Federal ya distingue por eventual al trabajador que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa, o bien, que siendo permanentes, se realizan en forma accidental.

Época: Sexta Época

Registro: 274044

Instancia: Cuarta Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen LXXIX, Quinta Parte
Materia(s): Laboral

Tesis:
Página: 32

TRABAJADORES EVENTUALES. Por trabajador eventual debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa; o bien, el que realiza labores permanentes en forma accidental. El trabajo de tipo eventual sólo es aceptable por excepción, ya que el espíritu de la Ley del Trabajo es el de proteger la permanencia en el trabajo. De ahí que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se pueda establecer con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo, basada en criterios de tipo personal, sino que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en la cual se pueda determinar si se trata de tareas no permanentes, o bien que son desempeñadas en forma accidental por el trabajador, ya sea a virtud de un interinato o durante el lapso en que se procede a la designación del trabajador de planta.

Amparo directo 2365/62. Manuel Bastida Gerardo y coagraviados. 13 de enero de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

Mientras que en fecha más reciente se ha emitido el criterio de que los eventuales son trabajadores ocasionales, intermitentes, interinos, que cubren una vacante de forma temporal o sustituyendo a alguien mas durante un período de tiempo.

Época: Novena Época
Registro: 174189

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XXIV, Septiembre de 2006
Materia(s): Laboral
Tesis: I.3o.T.142 L
Página: 1527

RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: a) Permanente; y, b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4) Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero

también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6123/2006. Fabiola Sánchez Carranza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.