

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Nombre del alumno:

José Ángel Sánchez Gómez

Matricula:

409418744

Materia:

Derecho Individual del Trabajo

Nombre del trabajo:

Investigación sobre el reparto de utilidades y derecho de los trabajadores.

Catedrático:

L.D Flor de María Culebro Estrada

Cuatrimestre:

6to

Grupo:

D

07 de junio de 2020 Campus Pichucalco Chiapas

Introducción

Este un pequeño trabajo de investigación, con pequeñas imágenes animadas sobre el reparto de utilidades, estas imágenes fueron colocadas con el fin de llamar la atención y el interés al lector, al igual que en la investigación, dentro de este trabajo se colocarán algunas interrogantes donde ahí mismo traerá su respuesta para poder saber más detalladamente en que es lo que va consistir el tema.

Brevemente podemos entender que el reparto de utilidades: es un beneficio que reciben los empleados, tomando en cuenta su trabajo durante el último año. Su cálculo tiene como base la declaración anual de renta de las empresas, junto a los salarios devengados y días laborados por los colaboradores.

Esperemos conseguir nuestro objetivo, así como vamos a tratar que sea profundo y entendible esta investigación.

PASIÓN POR EDUCAR

Veamos de que es lo que realmente esta investigación.....

¿Qué es el reparto de utilidades?

Es el derecho constitucional de los trabajadores para recibir una parte de las utilidades generadas en la empresa donde trabajan conforme a la Declaración Anual que presenten ante las autoridades fiscales.

-

Reparto de utilidades

El reparto de las utilidades se dividirá en dos partes iguales





Reparto de utilidades

El reparto de utilidades es una figura jurídica que se encuentra contemplada dentro de la Ley Federal del Trabajo y que es responsabilidad del patrón pagar en los términos establecidos por dicha ley. El primer plan de reparto de utilidades se llevó a cabo en una fábrica de vidrio en Pensilvania en 1797. Por otro lado, la definición actual de reparto de utilidades se adoptó en el Congreso Internacional de Reparto de Utilidades en París en 1889, dicho concepto define al reparto de utilidades como los arreglos permanentes bajo los cuales los trabajadores reciben regularmente, además de su sueldo y salario, una participación en alguna base predeterminada, en sus utilidades generadas. La suma que les corresponde a los trabajadores varía con el nivel de utilidades.

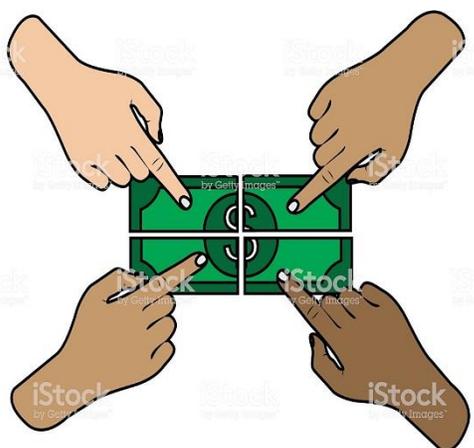


En México la obligación de las empresas a repartir las utilidades entre sus trabajadores se establece desde 1917 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos incluyéndose en el artículo 123.

Sin embargo, ese derecho no se hizo efectivo hasta que en 1963 se hicieron las reformas a la Constitución a la Ley Federal del Trabajo, creando la Comisión Nacional de Participación de Utilidades con representantes de gobiernos, patrones y trabajadores. La repartición de utilidades no es una figura jurídica nueva. Desde el año 1800, ya existía en el mundo el reconocimiento de esta figura jurídica perfectamente delimitada, aunque con diversas modalidades, como la de falta de obligatoriedad, pues originalmente se dejaba al arbitrio del patrón su aplicación. A este respecto debemos destacar la defensa brillante que a esta prestación laboral hizo en la Asamblea Constitucional que formuló la constitución de 1857, el distinguido tribuno Don Ignacio Ramírez.



Es interesante, también, la definición que da la Oficina Internacional del trabajo sobre la Participación de Utilidades, la que afirma que es el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores de los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal. La Ley Federal del Trabajo de 1931, no dispuso nada sobre el tema del reparto de utilidades. En el año de 1962 durante el gobierno de Adolfo López Mateos se realizó una reforma constitucional al artículo 123 naciendo la fracción IX del artículo 123 Constitucional.



Experiencias significativas de participación en los beneficios, iniciaron en Francia a principios de la década de los 1820, en donde la Compañía Nacional Francesa de Seguros instituyó dicho plan. El ejemplo de Edme-Jean Leclair ayudó a popularizar este tipo de sistemas en Francia. Él instituyó la participación en las ganancias de su empresa de pintura casera en 1842, que se mantuvo en su lugar hasta su muerte en 1876.

En la segunda mitad del siglo XIX varios escritores hicieron suya la causa de la participación en las ganancias en un plano teórico. John Stuart Mil, en “Principios de Economía Política” hizo la observación de que en varios departamentos de la industria hay casos en los que todo el que contribuya a la obra ya sea por trabajo o recursos pecuniarios, tiene el interés de un socio en si mismo, proporcional al valor de su contribución.

La práctica de las participaciones en las ganancias había cruzado el canal inglés en 1865, cuando Henry Briggs and Co. Reestructuró su operación minera en Yorkshire. La compañía dispuso que cada vez que las ganancias superaran el 10%, la mitad del superávit se dividiera entre los trabajadores como un bono. En México, en el año de 1856 el legislador liberal Ignacio Ramírez fue un visionario que marcó un antes y un después. Gracias a su discurso en el que hacía referencia al derecho que los trabajadores debían de tener en la participación de las utilidades.



Por muchos años continuo de esta forma, y establecido en una reglamentación local y a pesar de que en la Constitución de 1917 se logró estipular el derecho de los trabajadores, no fue hasta el 31 de diciembre de 1962 bajo el mando de Adolfo López Mateos cuando se publicaron las adiciones a la Ley Federal del Trabajo estableciéndola como la conocemos actualmente.

Actualmente, la Ley marca un plazo de 60 días después de presentada o de la fecha en que se debió presentar la declaración anual para el reparto de utilidades, es por eso que los trabajadores de una persona moral reciben su PTU generalmente le mes de mayo y los trabajadores de persona física hasta junio. Los trabajadores tienen derechos a participar en el 10% de las utilidades de las empresas en que presten sus servicios.

Finalmente, el reparto de utilidades es una figura jurídica que establece el derecho del trabajador a recibir un porcentaje de las utilidades de la empresa, y una obligación del patrón de pagarlas en función de lo que establezca la Ley Federal del Trabajo. Dicha figura se reguló desde la constitución de 1917 pero no fue hasta 1962 que se incorporó a la Ley Federal del Trabajo.





¿Cuándo y cómo se hace el reparto de utilidades?

El pago de utilidades se realiza entre los meses de mayo y junio, siendo el plazo hasta el 30 de mayo para Personas Morales y hasta el 29 de junio para las Personas Físicas.

La PTU debe ser entregada a los trabajadores dentro de los 60 días siguientes a partir de la presentación de la declaración anual (artículo 122). Las personas morales deben declarar entre los meses de enero a marzo, mientras que las físicas deben hacerlo hasta abril. El reparto de utilidades es una de las obligaciones fiscales de cualquier empresa. Después de hacer la declaración anual de renta, el patrón debe entregar a sus empleados una copia de este documento en los diez días siguientes, al tiempo que los trabajadores no podrán compartir dicha información con terceros.

Explica el artículo 121 que los colaboradores tienen el derecho de “formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público”, siempre que se haga dentro de los 30 días siguientes a la presentación de renta.

Es importante destacar que las siguientes empresas están exentas del Reparto de las Utilidades a los Trabajadores (artículo 126):

1. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.



3. Las empresas de industria extractiva de nueva creación, como la minería, durante el período de exploración Organizaciones de asistencia privada sin propósitos de lucro.

4. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencias.

5. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria.

¿Quiénes tienen derecho al reparto de utilidades?

Según la LFT, tendrán derecho a esta prestación laboral todos los trabajadores de planta, o eventuales, que completen más de 60 días trabajados para una empresa en el año. De igual forma, las madres trabajadoras, durante el reposo pre y postnatal, y los trabajadores víctimas de un riesgo laboral, que se encuentren en el período de incapacidad temporal, son considerados en servicio activo.

Por su parte, los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades, así como tampoco los trabajadores domésticos.

Se excluirían también a los trabajadores que cobran honorarios o los que hayan laborado menos de 60 días al año.



Casos especiales:

Trabajador fallecido: si un trabajador laboró por más de 60 días en el año y fallece por cualquier causa, tendría derecho a cobrar PTU. En este caso, sus beneficiarios deben ser notificados para que abran un proceso en el que se emitirá una orden con el porcentaje a liquidar y a qué personas se le entregaría cada monto.

Tercerizados: por ley, tienen el derecho a cobrar utilidades por parte de la empresa contratista. Este tipo de contratación está regulado en la LFT.

¿Cómo calcular el reparto de utilidades?

Una duda común es cómo se hace el reparto de utilidades. Lo primero que hay que tener claro es que la PTU es calculada en función de los ingresos de los trabajadores y los días laborados; además, el pago se dividirá en dos partes:

La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, según los días trabajados

La restante en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado

Para este cálculo, se debe tener en cuenta los diferentes tipos de salarios y cómo afectan la repartición de utilidades:

Salario fijo o tabulado

Es definido como la cantidad que percibe cada trabajador por cuota diaria, la cual ha sido fijada en el contrato individual o en contratos colectivos.



Salario variable

Cuando el pago sea fluctuante, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal, materia del reparto de utilidades.

Salario mixto

Cuando se recibe salario fijo y comisiones, se tomará únicamente el salario fijo para determinar la participación individual.

Salario base máximo

Se considerará para determinar la participación de los trabajadores de confianza, que perciban salarios superiores al trabajador sindicalizado o de base de mayor salario. En este caso se ajustará de la siguiente manera:

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 el salario base máximo

Las empresas que tengan varias plantas o sucursales determinarán el salario máximo de sus trabajadores por cada establecimiento; el resultado, será el salario base máximo de los trabajadores de confianza de cada unidad

Igualmente, se contempla un monto límite para recibir la PTU, ya que solo se puede cobrar hasta un salario mensual por este concepto. Además, el patrón puede hacer algunos descuentos de este dinero, por razones como: pago de deudas contraídas, pago de pensiones alimenticias (decretado por las autoridades) o impuestos sobre la renta.



Conclusión

El reparto de utilidades es un beneficio que reciben los empleados, tomando en cuenta su trabajo durante el último año. Su cálculo tiene como base la declaración anual de renta de las empresas, junto a los salarios devengados y días laborados por los colaboradores. Para este caso, en la Ley Federal están descritos todos los aspectos relacionados con este tema. En ella se explica que la PTU debe ser entregada a los trabajadores dentro de los 60 días siguientes a partir de la presentación de la declaración anual. Por otro lado, se imponen algunas excepciones, por ello no todos los empleados son elegibles para recibir el pago de utilidades, ni todas las empresas están obligadas a cancelarlo. ¿Ya sabes cómo calcular el reparto de utilidades para 2019? Si necesitas ayuda, siempre habrá expertos que puedan hacer todo este proceso por ti.

Ojalá y se haya podido completar nuestro objetivo el cual nos pusimos desde un principio que era llamar la atención para que el lector, pudiera leer y entender lo que se puso en la investigación y no solo eso sino también poderlo sacar de algunas dudas, para poder hacer eso buscamos las fuentes más confiables para extraer la información más concentrada y cerca a la realidad de lo que hablábamos

Ante todo, gracias por haber prestado de su tiempo para ver esta pequeña investigación no me queda más que decir que despedirme deseándole un excelente día.



Bibliografía

<https://enfoquejuridico.net/2015/03/02/el-reparto-de-utilidades-y-sus-antecedentes/#:~:text=El%20reparto%20de%20utilidades%20es.t%C3%A9rminos%20establecidos%20por%20dicha%20ley.&text=La%20suma%20que%20les%20corresponde.con%20el%20nivel%20de%20utilidades.>

<https://www.elcontribuyente.mx/2019/05/la-historia-detras-de-la-reparticion-de-trabajadores-ptu>

<https://www.gob.mx/profedet/articulos/sabes-que-es-el-reparto-de-utilidades?idiom=es#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20reparto%20de,que%20ofrece%20en%20el%20mercad>

<https://krestonbsg.com.mx/reparto-de-utilidades-2020/#:~:text=%C2%BFcu%C3%A1ndo%20se%20debe%20pagar%20el,29%20de%20junio%20de%202020>

http://omawww.sat.gob.mx/RepartoDeUtilidades/Paginas/old/documentos/manual_ptu2019.pdf

<https://www.gob.mx/stps/documentos/reparto-de-utilidades>

