

ALUMNO: FEDERICO APARICIO GARCIA

MAESTRO: FLOR DE MARIA CULEBRO  
ESTRADA

MATERIA: DERECHO INDIVIDUAL DEL  
TRABAJO

# INVESTIGACION REPARTICION DE UTILIDADES

## INTRODUCCION.

Por medio de la siguiente investigación se busca estudiar que conforme a lo previsto por los artículos 123, apartado A, fracción IX, inciso a), b), c), d), e), f), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 117, 118, 119, 120, 121, fracciones I, II, III, IV, 122, 123 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo; el reparto de utilidades entre los trabajadores debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción presentada por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 121, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

El reparto de utilidades es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado, el pago de este en nuestro país debe ser llevado a cabo a más tardar el 30 de mayo de 2020 en el caso de los trabajadores que laboran para una persona moral (empresa), mientras que las personas que trabajan para una persona física (patrón), deberán recibir el pago a más tardar el 29 de junio de 2020, para determinar individualmente las utilidades para los trabajadores se usan estos tres puntos que nos da la ley federal del trabajo:

A) Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).

B) La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera parte 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

C) Se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Para determinar la base de la cual se toma el porcentaje de repartición se usa exclusivamente el salario por cuota diaria, sin incluir otros ingresos como tiempo extra, gratificaciones, primas o cualquier otro derivado de su trabajo. Cuando el salario sea variable, se tomará como cuota diaria el promedio correspondiente al total percibido durante el año.

En el caso de los trabajadores de confianza se tomará como salario tope, base del reparto de utilidades, el resultante de sumar 20% al salario del trabajador sindicalizado o de base de más alto salario, elevado al año.

Esta prestación es aplicable a los trabajadores que hayan laborado por lo menos 60 días en empresas cuyas utilidades netas fueron de \$300,000.00 o más, según su declaración fiscal 2019, y que tengan más de un año en funcionamiento.

Bajo estas condiciones, los trabajadores tendrán derecho al reparto de utilidades, independientemente de que ya no laboren en la empresa en cuestión o tenían contrato por obra determinada.

No aplica para trabajadores domésticos; directores, administradores y gerentes generales; profesionistas, artesanos, técnicos y otros que, mediante el pago de honorarios, presten sus servicios sin existir una relación de trabajo subordinado con el patrón.

Asimismo, se exenta de dicho reparto a empresas de nueva creación durante su primer año de funcionamiento; al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; a empresas cuyo capital sea menor al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria (todas aquellas empresas, sean personas físicas o morales, cuyos ingresos acumulables para el Impuesto Sobre la Renta en el ejercicio fiscal 2019, no haya excedido a \$300,000.00), y a instituciones de asistencia privada que realicen acciones con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), si el trabajador no recibe esta prestación o se le paga de forma incompleta, tiene un plazo de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha límite establecida, para reclamar el pago de las utilidades.

Además, resulta importante hacer notar que conforme al último párrafo del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Los días que se consideran laborados para calcular el reparto de utilidades son los días laborados, y todos aquellos en que, por disposición de la ley, contrato individual o colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo, el trabajador perciba su salario aun cuando no labore, tales como:

- Incapacidades temporales por riesgo de trabajo.
- Periodos prenatales y postnatales.
- Descanso semanal, vacaciones y días festivos.
- Permisos.
- Permiso con goce de sueldo.

El artículo 130 de la Ley Federal del Trabajo establece: “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:

- Los trabajadores dispondrán libremente de las cantidades que les correspondan por concepto de utilidades. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula (artículo 98);

- El derecho a percibir las utilidades es irrenunciable (artículo 99);

- Las utilidades se pagarán directamente al trabajador. Solo en los casos en que este 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 (artículo 100);

- 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 (artículo 101);

- 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 (artículo 104);

- Las utilidades de los trabajadores no serán objeto de compensación alguna (artículo 105)

- La obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (artículo 106);

- El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108)

De manera cotidiana se incurre en el error de considerar que el proyecto del reparto de utilidades lo puede elaborar el patrón de manera unilateral, ya sea por sí mismo o por conducto de su personal, sin embargo, lo cierto es que conforme a la Ley Federal del Trabajo, 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.

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, 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 la Comisión Mixta en sus términos.

Por lo tanto, 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.

## CONCLUSION.

La ley federal del trabajo es muy clara con respecto a esta prestación a la que tiene el derecho el trabajador, es muy importante tener en cuenta que se imponen ciertas condiciones con las cuales deben cumplir los trabajadores para ser merecedores de esta prestación y también es muy claro con cual son las obligaciones que tiene el patron ante el trabajador y como, cuando y donde debe realizarse este pago.

## BIBLIOGRAFIA.

Ley federal del trabajo, ultima edición 2019.