



NOMBRE DEL ALUMNO: DARINEL DE JESUS GUTIERREZ VAZQUEZ

CARRERA: LICENCIATURA EN DERECHO

CUATRIMESTRE: 6

MATERIA: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CATEDRATICO: GLADIS ADILENE HERNANDEZ

COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, A 31 DE JULIO DEL 2021

UNIDAD 3 PARTICIPACION DE UTILIDADES

Diversos conceptos.

El reparto de las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la fracción IX del artículo 123:

Señala que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, asimismo la ley reglamentaria de este artículo constitucional que es la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Constitución autoriza:

A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa a calcular el monto de las utilidades y el realizar la investigación así como de los estudios que aporten elementos para determinar el porcentaje de ganancias de las empresas que debe repartirse entre los trabajadores.

El objetivo de toda empresa o establecimiento:

Es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores.

Instituciones afines.

Para determinar qué porcentaje le corresponde a los trabajadores sobre este derecho, existirá una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Quien:

Practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país.

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma del reparto de las utilidades que se dividirá en dos partes iguales:

“La primera 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”.

“El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”.

Reglamentación actual.

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo:

Establece las empresas que no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores y son: “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 funcionamiento”.

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 artículo 127:

Señala las normas que se fijan a los trabajadores a participar en el reparto de utilidades y son las siguientes: Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

Qué empresas están obligadas al PTU.

Las que se hubiesen fusionado, traspasado o cambiado su nombre o razón social, porque no son de nueva creación. Las compañías con diversos establecimientos, sucursales o agencias, plantas de producción o de distribución de bienes o servicios, siempre que éstas acumulen sus ingresos en una sola declaración para efectos del pago del ISR.

¿Qué empresas no están obligadas al PTU?:

De conformidad con el artículo 126 de la Ley Federal de Trabajo, las empresas que están exceptuadas al reparto de utilidades entre sus trabajadores son: — 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 funcionamiento. Etc.

¿Quiénes no participan en el PTU?:

Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas; Los trabajadores domésticos y eventuales, cuando estos últimos hubiesen laborado menos de 60 días durante el año; Los profesionistas, técnicos, artesanos y otras personas que presten sus servicios a una empresa en forma independiente.

¿Qué se toma en cuenta para el cálculo de la PTU?

De acuerdo con el numeral 124 de la LFT y los criterios de la autoridad, para determinar el salario base para PTU debe considerarse la cuota diaria que perciba cada subordinado en efectivo a cambio de su labor.

Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando advierta alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

La regla general establecida por el artículo 42:

De que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad.

La suspensión de la relación laboral:

Es distinta de la interrupción de la relación laboral, pues como se ha mencionado, en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar; en cambio en la segunda, aun cuando aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio.

La estabilidad es:

Un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que solo puede ser disuelta por la voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación.

Rescisión de la relación de trabajo.

En su obra De la Cueva (2001:241) nos dice:

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo.

Según Mario de la Cueva:

La finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa.

Este es el párrafo final del artículo 47, al que se le agregaron los otros dos:

“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas o causas de la rescisión.”

“El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que se tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.”

Terminología de la relación laboral.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley y son las siguientes:

I.- Mutuo consentimiento de las partes., II.- La Muerte del trabajador., III.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38., IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Etc.

Al trabajador:

En este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a:

Esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional.

Riesgos de trabajo.

Condiciones de trabajo:

Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (art. 4 de la LPRL).

Riesgo laboral:

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. El riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes.

Factor de riesgo:

Elemento que, estando inevitablemente presente en las condiciones de trabajo, puede desencadenar un menoscabo en el nivel de salud del trabajador. Los factores de riesgo tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad.

Daños derivados del trabajo:

— Enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo. — Pueden ser: — Accidentes de trabajo. — Enfermedades profesionales. — Otras enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo.

