



Nombre de alumnos: Ivana Esmeralda López Nagaya.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Derecho individual del trabajo.

Grado: Sexto

Grupo: "A"

Participación 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, establece ciertas excepciones para quienes tiene este derecho, y qué empresas o establecimientos no están obligados a otorgarlos.

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, organismo que es dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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; por ello, se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

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

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 derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

El

reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual”

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

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.

La

determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

PTU

¿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. Para efectos del reparto deben considerar la declaración del ejercicio y no los ingresos generados por cada unidad económica.

Los

organismos descentralizados que no tengan fines humanitarios de asistencia y las compañías de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles.

Las

Las asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, cuyos ingresos se hubiesen obtenido por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan del 5% de sus ingresos totales, y las sociedades cooperativas que tengan trabajadores, esto es, que no tengan la calidad de socios.

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. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

Las

empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

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

Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia;

Las

empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

¿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.

Los trabajadores extranjeros, ¿tienen derecho al PTU? Sí, siempre que no se encuentren en los supuestos anteriores.

Qué plazo tienen las empresas para el reparto de las utilidades

Dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (presentación de la declaración anual), es decir, el 30 de mayo es la fecha límite para que las personas morales efectúen el reparto de utilidades, ya que para las personas físicas es el 29 de junio (art. 122 LFT).

¿Cuál es la base (porcentaje) del reparto de utilidades?

La Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la cual está integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, en su Quinta Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 3 de febrero de 2009, estableció que los colaboradores participan en un 10% de la utilidad de las empresas.

¿Qué formalidades hay para el reparto de utilidades?

Se debe formar una comisión mixta 10 días posteriores a la entrega de la copia de la declaración anual a los representantes de los trabajadores, cuyos miembros serán representantes de los trabajadores y del patrón, en igual número, a la que se le llamará Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades, la cual estará encargada de elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades y fijarlo en lugar visible en el centro de trabajo.

¿Qué obligaciones tiene la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades?

La Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades tiene a su cargo las siguientes obligaciones según el artículo 125 de la LFT:

Establecer los lineamientos mediante los cuales se debe realizar el reparto de utilidades; formular el proyecto de individualización del reparto, con base en las nóminas, listas de raya y asistencia de todo el personal, las constancias de incapacidades y permisos otorgados, las relaciones de los trabajadores de confianza y sus funciones, así como la de los ex-trabajadores con la precisión del tiempo laborado en el año de reparto. Ubicar tal proyecto en los establecimientos de la compañía, con al menos 15 días de anticipación al pago, para conocimiento de los trabajadores y con ello pueda llevar a cabo las observaciones que a su derecho corresponda. Informar a los subordinados sobre el derecho que tienen para informarse con el proyecto de individualización.

Participación de utilidades

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; aun cuando existe una suspensión de relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora. Las anteriores son las dos principales consecuencias de la suspensión; existen otras de beneficio para los trabajadores:

La

continuidad en los beneficios de la seguridad social. Puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen. Temporalidad. Una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.

Reserva de la plaza para el trabajador. Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

Inalterabilidad del contrato. Aun cuando la relación laboral este suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y debe observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral, esta puede ser rescindida. Ejemplo: Si el trabajador cometiera, durante una licencia sin goce de sueldo, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos, o injurias, se produciría una causal de rescisión de la relación laboral.

Rescisión de la relación de trabajo

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, como es el contrato colectivo.

La

rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

Es

un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

Es

un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

Es

un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

Es

un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, con forme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.

Aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión. Es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

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 patrón para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa.

Terminación de las relaciones de trabajo

La

terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuos 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. Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan solo, de una gratificación, muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la ley.

II.- La Muerte del trabajador. Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una característica del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada. “Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.”

III.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38. Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o por la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o naralizadas.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar un servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

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.

Éstas siempre tendrán su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo siguientes:
Local de trabajo (instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.).
Organización del trabajo (carga física y/o mental, organización y ordenación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación, turnicidad,

SALUD
Estado completo de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo ausencia de enfermedad.

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.

Prima de antigüedad

La

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió que el monto de la prima de antigüedad debe determinarse con base en el salario que percibía el trabajador al momento en que terminó la relación laboral, por renuncia, muerte, incapacidad o jubilación.

Establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

De

acuerdo a la Ley, la prima de antigüedad se deberá pagar a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido, por lo menos, quince años de servicios. De igual forma, esta prestación se debe de pagar a los empleados que se separan de su trabajo por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la circunstancia del despido.

La

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que el monto de la prima de antigüedad no puede ser inferior a uno o superior a dos salarios mínimos, y en caso de que el salario exceda del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de trabajo, esta cantidad se considerará como salario máximo, con independencia de que el pago se haga con posterioridad.

¿Quién tiene derecho a recibirla?

- A) El trabajador que se separe voluntariamente de su empleo, siempre que haya laborado 15 años o más.
- B) El trabajador que decida separarse por causa justificada atribuible por el patrón.
- C) El trabajador que sea separado sin causa justificada por su patrón (despido injustificado).
- D) El trabajador que sea separado por causa justificada imputable a él.
- E) En caso de muerte del trabajador, se paga a sus beneficiarios.

Unidad VI

Obligación patronal

La

antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo. Es por ello que en la actualidad, la antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

La

antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo. Es por ello que en la actualidad, la antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

De

la antigüedad se derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley. I.- Estabilidad en el empleo. Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de los trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización conforme a la ley. (Artículo 49 y 50, II).

De

la antigüedad se derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley. I.- Estabilidad en el empleo. Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de los trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización conforme a la ley. (Artículo 49 y 50, II).

II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón. Por esta causa de rescisión el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad. (Artículo 50 y 52).

Las

relaciones de trabajo implican para el patrón una serie de obligaciones, tales como la integración correcta y completa del expediente del trabajador, para estar en posibilidad de acreditar los elementos (condiciones de trabajo) ante una eventual demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por parte de algún colaborador, lo señalan los artículos 784, 804 y 805 de la (LFT).

Derecho protector de mujeres y menores

La

posición contemporánea de la mujer debe tener un alto sentido de equidad, respecto a la del hombre y compartir con estos espacios sociales y jerarquías similares, sin que la diferencia de género sea determinante en las relaciones y el quehacer humano.

La

Ley Federal del Trabajo (LFT) otorga derechos a los trabajadores; esto es, tanto a hombres como a mujeres, pero en su título quinto denominado "Trabajo de las mujeres", establecen de manera específica los derechos de las trabajadoras, sobre todo, en lo que se refiere a la protección de la maternidad.

De

esta forma, el artículo 166 de la LFT dispone que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el periodo de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias, ello sin que ocurra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

También en el artículo 170 de la LFT, se determinan los derechos de las madres trabajadoras, algunos de ellos retomados del artículo 123, apartado "A", de la CPEUM.

Una

vez que la mujer adquiere su calidad de trabajadora, adquiere el derecho de ser afiliada al IMSS y con esto, a disfrutar de las prestaciones en especie y dinero que otorga el seguro de enfermedades y maternidad, de acuerdo con los artículos 94 y 101 de la Ley del Seguro Social (LSS).

como esta mencionado en la CPEUM, al igual que el artículo 3º de la LFT, se impide al patrón establecer distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Trabajo de menores

el

artículo 173 de la LFT, que las labores de los mayores de 15 y menores de 18 años, quedan sujetas a la inspección del trabajo. Estas inspecciones están a cargo de la Dirección Federal de Inspección del Trabajo, las cuales son realizadas por los inspectores del trabajo en términos del artículo 541, fracción I, de la ley laboral.

Al

igual que en las relaciones laborales celebradas con mayores de edad, las realizadas con menores estarán sujetas a una serie de condiciones laborales, pues de ellas se derivan los derechos y las obligaciones de las partes.

Las

condiciones deben constar por escrito aun cuando estas no se encuentren consideradas en los contratos de trabajo, a fin de que cada parte celebrante posea un ejemplar de ellas.

El

El salario es la retribución que recibe el trabajador por la realización de su trabajo, el cual debe ser remunerado y no menor al mínimo, además este derecho es irrenunciable de acuerdo con el artículo 99 de la LFT.

En

términos del artículo 179 de la LFT, los menores de 16 años tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos 18 días laborales. Asimismo, tienen derecho a recibir una prima vacacional de 25% de los salarios correspondientes durante el periodo vacacional como mínimo.

Al

igual que los demás trabajadores, los menores de edad que mantengan una relación laboral con un patrón, tienen derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos, el cual será pagado antes del 20 de diciembre de cada año.

De

acuerdo con el artículo 153-A de la LFT, el menor de edad, al ostentarse como trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo para desarrollar de manera correcta sus labores, y además elevar su nivel de vida y su productividad.

Reglamentos especiales

Presentación del trámite. Cuando los formatos se encuentran requisita dos se deberán ante las delegaciones, subdelegaciones u oficinas federales del trabajo ubicadas en las 32 entidades federativas de lunes a viernes con horario de 9:30 a 14:00 horas.

De

forma adicional a los formatos en comento, el menor acompañado de su tutor debe presentar en original (para cotejo) y copia los documentos siguientes:

1. Acta de nacimiento del menor.
2. Constancia de estudios de la menor actualizada.
3. Identificación oficial del padre o tutor del menor.
4. Una fotografía tamaño infantil del menor.
5. Certificado médico expedido por alguna institución del sector salud o por cualquier particular que cuente con cédula profesional, que avale que el menor se encuentra sano, o bien que se le detecte algún padecimiento leve que no lo incapacite para trabajar.

Prescripción en el derecho del trabajo. El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo indica que las acciones de trabajo prescriben ben un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Artículo 517. Prescriben en un mes: Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Derecho internacional del trabajo

Se

habla de la Junta de Conciliación y Arbitraje tanto locales, como federales, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y como un órgano internacional de máxima jerarquía, la Organización Internacional del Trabajo.

La

Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada para propiciar las oportunidades de trabajo digno y lucrativo para las mujeres y los hombres del mundo, se basa en principios como la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad humana. Los objetivos principales de la OIT consisten en la promoción de los derechos laborales, originar oportunidades de empleo dignas, mejorar la defensa social y defender el diálogo al abordar temas afines con el trabajo.

Finalmente, es prudente concluir que la OIT es la institución mundial garante de la creación y vigilancia de las Normas Internacionales del Trabajo, pues al coordinarse con los ciento setenta y ocho países miembros, la OIT busca garantizar que las normas laborales sean respetadas tanto en sus principios básicos como en su aplicación práctica en cada uno de los países del mundo.

Bibliografía: Antología Derecho individual del trabajo
Universidad del Sureste.

