



Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández

Nombre del tema: mapa conceptual

Parcial: 3

Nombre de la Materia: relaciones laborales

*Nombre del profesor: **Gladis Adilene Hernández López***

Nombre de la Licenciatura: administración y estrategias de negocios

*Cuatrimestre: **3***

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)

El objetivo de toda empresa o sociedad mercantil es la obtención de un lucro o ganancia con su actividad; esta ganancia no sería posible sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esa ganancia con los trabajadores, a través de lo que se conoce como reparto de utilidades o participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU).

De acuerdo con el documento "Manual laboral y fiscal sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", editado y producido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), los objetivos del reparto de utilidades son:

Ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo

Contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias y a mejorar la distribución de la riqueza.

Aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y de los empresarios para alcanzar una prosperidad común.

Características del ptu

- Es obligatorio, si una empresa obtiene ganancias durante un ejercicio fiscal, así sean mínimas, tiene obligación de repartir una parte entre sus trabajadores.

- Es variable, año con año la cantidad que recibe el trabajador por concepto de utilidades es distinta. El monto a repartir se determina con base en los resultados obtenidos en el ejercicio

- Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescriptible para el trabajador como individuo; es decir, si un trabajador no cobra sus utilidades un año, esa cantidad se integra al reparto de utilidades del siguiente año y se distribuye entre la totalidad de los trabajadores, pero ese trabajador, luego de un año, no podrá cobrar sus utilidades

Procedimiento del reparto de utilidades

la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la que determina el porcentaje de las utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

el monto a repartir entre los trabajadores de una empresa es 10% de la renta gravable; en otros términos, la cantidad que se obtiene de restar a los ingresos obtenidos durante un ejercicio fiscal las deducciones autorizadas por ley.

El procedimiento de reparto de las utilidades a los trabajadores podría dividirse en cinco etapas:

- Etapa externa Se considera como parte de la etapa externa, todo lo que sucede sin intervención alguna de la empresa o patrón; es decir, la integración de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y la determinación o ajuste del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Presentación de la declaración En esta etapa, el patrón, luego de los cálculos contables, presenta su declaración del ejercicio fiscal correspondiente ante la SHCP, para efectos del pago de impuestos.

Etapa interna En la etapa interna del reparto de utilidades intervienen el patrón y los trabajadores, o sus representantes, a través de la conformación de una comisión que se encargue de calcular la cantidad que corresponde a cada uno de los trabajadores con derecho a participar en las utilidades de la empresa.

Pago de las utilidades Ya conformes los trabajadores con el proyecto elaborado por la comisión o, en su caso, por la inspección del trabajo, se procede al pago de las utilidades

Aclaraciones posteriores Como se mencionó en la etapa de presentación de la declaración, los trabajadores deben formular objeciones u observaciones ante la SHCP, sobre la declaración presentada por el patrón

Empresas exentas del reparto de utilidades

El artículo 126 de la LFT 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 novedad del producto está determinada por las leyes para el fomento de industrias nuevas

- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración

- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por ley, que con bienes de propiedad particular ejecuten fines humanitarios de asistencia, sin ánimo de lucro y sin tener beneficiarios individualmente designados.

Normas especiales para el reparto de utilidades de los trabajadores de confianza

Los trabajadores de confianza tienen reglas específicas y limitaciones para participar en las utilidades de las empresas

Los demás trabajadores de confianza sí tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, pero con una limitación en el salario con el que participan de las mismas: si el salario que perciben es mayor que el que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de éste, al trabajador de planta con el salario más alto, se considera para el cálculo de las utilidades ese salario aumentado en 20%

Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

La función principal de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTU), es realizar las investigaciones y estudios que aporten elementos para determinar el porcentaje de las ganancias de las empresas, que debe repartirse entre los trabajadores

algunos aspectos relevantes sobre la integración de la misma son:

- La Comisión funciona con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica.
- El presidente de la comisión es nombrado por el presidente de la República y será también el presidente del consejo de representantes.
- El consejo de representantes se integrará con el presidente de la CNPTU y dos asesores como representantes del gobierno; entre dos y cinco representantes de los patrones y el mismo número de representantes de los trabajadores

Se busca que en la decisión respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades, intervengan todos los factores involucrados: gobierno (como el encargado de tutelar los derechos de trabajadores y patrones), trabajadores y patrones

Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales

La contraparte de los derechos son las obligaciones, definidas éstas como el "vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos"

Obligaciones de dar: • Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la realización del trabajo, debiendo estar los mismos en buenas condiciones y ser reemplazados cuando dejen de ser eficientes. Esta obligación no se aplica cuando el trabajador se compromete a utilizar herramienta propia

Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador

Obligaciones de hacer: Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, constancia de días trabajados y salario percibido

• Expedir, en un término no mayor de tres días, constancia escrita de los servicios prestados, a los trabajadores que se separen de su trabajo

Obligaciones de no hacer: • Abstenerse de malos tratos de palabra u obra hacia sus trabajadores

• Negarse a aceptar trabajadores por su edad o sexo

Obligaciones complejas: • Cumplir con las disposiciones o normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento

Cooperar con las autoridades correspondientes para la alfabetización de los trabajadores

Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Obligaciones de dar El trabajador sólo tiene una obligación que pudiera clasificarse como de dar y está contenida en la fracción VI del artículo 134, que señala: “restituir al patrón los materiales no usados...”.

Obligaciones de hacer: • La principal obligación del trabajador consiste en desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. • Avisar al patrón inmediatamente las causas justificadas que le impidan presentarse a trabajar

Obligaciones de no hacer • No divulgar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación y de asuntos administrativos propios de la empresa

• Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón (II). • Sacar del centro de trabajo: útiles o materia prima o elaborada (III).

Obligaciones complejas: • Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (III). • Observar buenas costumbres durante el tiempo que preste sus servicios (VIII)

Competencia de las autoridades del trabajo.

se relaciona con una persona – física o jurídica-, definida o definible y con una facultad, capacidad o autorización, que se le da a esa persona para realizar actos específicos

Conforme a la apreciación citada, es claro reconocer que no pueden existir autoridades creadas con posterioridad a un acto, únicamente para esa situación en concreto.

Autoridades administrativas y las jurisdiccionales

Autoridades administrativas
"Entendemos por administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen signada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas".

Autoridades jurisdiccionales Estos son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

10 secretaria del trabajo y previsión social

Es el despacho del poder ejecutivo federal encargado de la administración y regulación de las relaciones laborales entre trabajador y empleador. Es la encargada de diseñar, ejecutar y coordinar las políticas públicas en materia de generación de empleos, las relaciones contractuales, las agrupaciones de trabajadores, los derechos laborales y los Derechos sociales emanados de los anteriores

el Gobierno Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en uso de las facultades que le son inherentes, ha dispuesto una serie de acciones encaminadas a la intermediación entre los agentes del mercado laboral, con especial atención a población que enfrenta mayores barreras de acceso al empleo

El Programa de Apoyo al Empleo se conforma por dos subprogramas: Intermediación Laboral y Movilidad Laboral, por medio de los cuales, con recursos públicos federales, se atiende a buscadores de trabajo y empleadores, para facilitar la articulación del mercado laboral.

Adicionalmente, en el marco de la Coordinación Institucional establecida con los gobiernos de las entidades federativas, se promueven acciones de capacitación para fortalecimiento de la empleabilidad

Secretaria de hacienda y crédito público

es una de las dependencias federales más importantes del país. La SHCP es la dependencia federal que se va a encargar de proponer, dirigir y controlar la política económica del gobierno que, en materia financiera, fiscal, de gasto, de ingreso y de la deuda pública.

Por otro lado, entre las funciones que son más importantes figura el cobro de los impuestos en el país. Se realiza para proyectar y calcular los ingresos o los egresos del gobierno federal, así como vigilar el sistema bancario.

La SHCP está conformada por tres subsecretarías de Hacienda y Crédito Público, Ingresos y Egresos, la Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF) y la Tesorería de la Federación; así como por 17 órganos dependientes, descentralizados y entidades, entre las que logran sobresalir el Servicio de Administración Tributaria el SAT y la Comisión Nacional Bancaria y de Valores

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) cuenta con la misión de proponer, dirigir y controlar las políticas del Gobierno Federal en materia financiera, fiscal, de gasto, de ingresos y de la deuda pública.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

es un organismo derivado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Su función es la de dar a conocer los derechos de los trabajadores, además de combatir la explotación, las pagas inferiores al salario mínimo, los despidos injustificados, entre otros. Fue creada en agosto de 1996, y desde entonces se ha mantenido operativa hasta la actualidad.

Con la PROFEDET, los trabajadores pueden obtener: • Asesoría legal. • Mediación. • Representación legal.

Los servicios que ofrece la PROFEDET son gratuitos, ya que su objetivo es ayudar a los trabajadores que no cuentan con los recursos necesarios. Solo basta con contactarlos para ser apoyado o apoyada por este organismo

El Servicio Nacional y Estatal del Empleo.

El SNE tiene como objetivos: facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, orientar a los buscadores de empleo sobre las condiciones del mercado laboral y apoyar su calificación, así como auxiliar a los empresarios en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes

El SNE opera de manera descentralizada: el Gobierno Federal norma y transfiere recursos a los gobiernos de las entidades federativas del país; éstos operan los programas del SNE mediante los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y, aportan recursos adicionales.

El SNE se ha consolidado como un eficaz instrumento para promover la colocación de trabajadores y la capacitación de la población desempleada mediante el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (Probecat).

Dentro de las acciones que realiza esta dependencia administrativa, es: Las acciones de colocación se han visto fortalecidas con la realización de eventos especiales, como las ferias de empleo y los talleres para desempleados.

Centro Federal y Estatal de conciliación y registro labora

como un organismo público descentralizado con funciones registrales y de conciliación, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con autonomía técnica y de gestión

las siguientes responsabilidades: - Llevar los registros de asociaciones, organizaciones sindicales y de los contratos colectivos, vigilando que se respeten los derechos sindicales y los intereses de los trabajadores. - Auxiliar en la verificación de la elección de directivos sindicales, para que se cumpla el voto personal, libre y secreto

Tribunales laborales

```
graph TD; A[Tribunales laborales] --> B["tres cambios fundamentales: 1. Se establece una conciliación obligatoria y pre judicial en la que las partes en conflicto podrán resolver sus diferencias sin necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales."]; A --> C["2. Los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo serán resueltos por los tribunales del Poder Judicial de la Federación, así como por los poderes judiciales de las entidades federativas, en sus respectivas jurisdicciones."]; A --> D["3. La protección y tutela de las libertades de sindicación, democracia sindical y de contratación colectiva, se establecen como principios rectores para garantizar el voto personal, libre y secreto, así como para asegurar la representatividad sindical en la celebración, firma y registro de los contratos colectivos de trabajo"]; B --> E["1. El juez abrirá la fase de desahogo de pruebas."]; C --> F["2. Se desahogarán ante el juez las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se suspenderá ni diferirá en ningún caso por falta de preparación de las pruebas admitidas, salvo causa justificada; tratándose de la prueba de recuento se señalará día, hora y lugar para su realización."]; D --> G["3. Desahogadas las pruebas, las partes formularían alegatos en forma oral; acto seguido, el juez declararía cerrada la etapa de juicio y suspendería la audiencia, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores."];
```

tres cambios fundamentales: 1. Se establece una conciliación obligatoria y pre judicial en la que las partes en conflicto podrán resolver sus diferencias sin necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales.

1. El juez abrirá la fase de desahogo de pruebas.

2. Los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo serán resueltos por los tribunales del Poder Judicial de la Federación, así como por los poderes judiciales de las entidades federativas, en sus respectivas jurisdicciones.

2. Se desahogarán ante el juez las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se suspenderá ni diferirá en ningún caso por falta de preparación de las pruebas admitidas, salvo causa justificada; tratándose de la prueba de recuento se señalará día, hora y lugar para su realización.

3. La protección y tutela de las libertades de sindicación, democracia sindical y de contratación colectiva, se establecen como principios rectores para garantizar el voto personal, libre y secreto, así como para asegurar la representatividad sindical en la celebración, firma y registro de los contratos colectivos de trabajo

3. Desahogadas las pruebas, las partes formularían alegatos en forma oral; acto seguido, el juez declararía cerrada la etapa de juicio y suspendería la audiencia, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.