

## Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

### 3.1 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).

### 3.2 Procedimiento del reparto de utilidades

- 1o. Los trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.
- 2o. De conformidad con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta Resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- 3o. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se registrará conforme a lo dispuesto en las leyes Federal del Trabajo y del Impuesto sobre la Renta y en sus reglamentos.

### 3.3 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.

### 3.4 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.

En primera instancia, el artículo 127, fracción I, señala que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan 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%.

Es decir, si el trabajador sindicalizado con el salario más alto, recibe anualmente la cantidad de \$79 300.00 y el salario devengado por el trabajador de confianza durante el ejercicio es de \$158 900.00, el salario devengado que se considera para calcular su PTU es de \$95 160.00

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

Como se ha mencionado a lo largo de este capítulo, el procedimiento para el reparto de utilidades entre los trabajadores se inicia con la fijación o ajuste del porcentaje de las utilidades de las empresas que debe ser repartido entre los trabajadores por concepto de utilidades. Esta comisión está fundamentada en la fracción IX del artículo 123 constitucional. Está integrada por representantes de los trabajadores, representantes de los patrones y representantes de los patrones.

### 3.6 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".

Cabe resaltar que la obligación de uno es el derecho de otro, es decir, si el patrón tiene obligaciones, éstas se traducen en derechos para el trabajador, y las obligaciones de los trabajadores son derechos del patrón.

### 3.7 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Por su parte, los trabajadores también tienen obligaciones y, de acuerdo con José Dávalos, éstas se clasifican, además las obligaciones de los trabajadores están contenidas en los artículos 134 y 135 de la LFT.

- 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...". Aun cuando la fracción complementa señalando que también debe conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le sean proporcionados, esta última parte es, en todo caso, una obligación de hacer.

- Obligaciones de hacer

Estas obligaciones están contenidas en el artículo 134, en las fracciones que se señalan entre paréntesis:

- La principal obligación del trabajador consiste en desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos (IV).
- Avisar al patrón inmediatamente las causas justificadas que le impidan presentarse a trabajar (V).

### 3.8 Competencia de las autoridades del trabajo

Conforme a la definición que nos proporciona la Real Academia de la Lengua, el vocablo "autoridad" 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. Bajo esta perspectiva, en el presente apartado nos ocuparemos de las autoridades que conforme a la legislación de la materia son las encargadas de la aplicación de los principios y procedimientos de los derechos laborales de los sujetos laborales.

### 3.9 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"

Entre las autoridades administrativas, encontramos las siguientes:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

### 3.10 Secretaría 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.

Todo lo anterior deberá vigilarlo y operarlo en función de lo que determinan el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

### 3.11 Secretaría de hacienda y crédito público

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mejor conocida por sus siglas como SHCP, 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.

Otras de las cuestiones de las que se va a encargar es de revisar las estadísticas, geografía e información; el objetivo en el que tiene el propósito de consolidar a México como un país con crecimiento económico de calidad, con un tema más equitativo, incluyente y sostenido.

### 3.12 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La PROFEDET o 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.

### 3.13 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 fue creado en 1978, inició operaciones en cinco entidades federativas y en el momento actual opera en todo el país mediante 134 oficinas que atienden a cerca de 4,000 localidades; dispone además de 51 unidades móviles que llevan los servicios de empleo a las zonas conurbadas y marginadas de las grandes ciudades, a las pequeñas localidades urbanas y zonas rurales.

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. Ninguna ley obliga a empleadores y solicitantes de empleo a utilizar al SNE; éste recurre a campañas para informar a la población y depende de la eficiencia y calidad de sus servicios para mantener y ampliar sus usuarios.

### 3.14 Centro Federal y Estatal de conciliación y registro laboral

Con la reforma laboral publicada el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral 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 que tendrá a su cargo 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.
- Verificar la voluntad de los trabajadores en el registro de los contratos colectivos de trabajo.
- Emitir la constancia de representatividad para la celebración de contratos colectivos.
- Llevar a cabo la conciliación en conflictos individuales y colectivos de trabajo.

### 3.15 Tribunales laborales

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