



Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca

Nombre del tema: Los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

3er parcial

Nombre de la Materia: Relaciones laborales

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

4to cuatrimestre

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

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

DERECHO DE LA COMUNIDAD DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.

LOS OBJETIVOS DEL REPARTO DE UTILIDADES SON:

- Ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital
- Contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias
- Aumentar la productividad con el esfuerzo

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

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 el ejercicio fiscal las deducciones autorizadas por ley.

EL PROCEDIMIENTO DE REPARTO DE LAS UTILIDADES A LOS TRABAJADORES PODRÍA DIVIDIRSE EN CINCO ETAPAS

- Etapa externa • Presentación de la declaración
- Etapa interna • Pago de las utilidades
- Aclaraciones posteriores

EMPRESAS EXENTAS DEL REPARTO DE UTILIDADES

Es comprensible que, en determinados casos, las empresas queden exceptuadas del pago de utilidades, esto con el fin de que ese dinero se reinvierta en la empresa, se fomente la innovación y las empresas tengan menores dificultades al arranque de sus operaciones.

EL ARTÍCULO 126 DE LA LFT ESTABLECE

- 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.

EL ARTÍCULO 126 DE LA LFT ESTABLECE

- 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.

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

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

COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

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.

LA FUNCIÓN PRINCIPAL (CNPTU)

Realizar las investigaciones y estudios que aporten elementos para determinar el porcentaje de las ganancias de las empresas, que debe repartirse entre los trabajadores.

EL PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL PORCENTAJE DE UTILIDADES A REPARTIR SE INICIA POR

Convocatoria de la STPS, cuando existen estudios e investigaciones que lo justifiquen o a solicitud de sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones.

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PATRONALES

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.

ESTA FUENTE PRINCIPAL DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS SE ENCUENTRA EN

En el Título Cuarto de la LFT, titulado precisamente Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

LAS OBLIGACIONES PARA AMBOS ELEMENTOS

Pueden ser originadas por el contrato de trabajo, pero recordemos que la falta del mismo no es condicionante para la no existencia de la relación de trabajo, por lo tanto, debe haber otra fuente de obligaciones para ambos.

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

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...".

- OBLIGACIONES DE HACER

• 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)

COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

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.

NO PUEDEN EXISTIR:

Autoridades creadas con posterioridad a un acto, únicamente para esa situación en concreto.

ARTÍCULO 523:

Nos proporciona un listado de las autoridades en materia del trabajo que, si un asunto llegase a dirimirse ante persona diversa, sería nulo y/o inexistente

AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y LAS JURISDICCIONALES

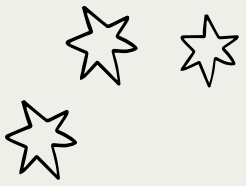
"Entendemos por administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen signada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas"

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; IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; V. Al Servicio Nacional de Empleo; VI. A la Inspección del Trabajo; VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; IX. Se deroga;

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. Dirigen conflictos y son solución a planteamientos que se exponen en los procedimientos.



LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Es el despacho del poder ejecutivo federal encargado de la administración y regulación de las relaciones laborales entre trabajador y empleador.

CON EL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO SE BUSCA AYUDAR

Solucionar las dificultades que enfrentan los buscadores de trabajo y los empleadores para articularse en el mercado laboral, tales como: deficiente promoción de las vacantes existentes y de los buscadores de trabajo disponibles, y brecha entre las competencias laborales requeridas por las vacantes y las ofrecidas por los buscadores de trabajo.

PROMUEVEN:

Acciones de capacitación para fortalecimiento de la empleabilidad y, en su caso, ocupación productiva, con cargo a la disponibilidad de recursos de cada entidad.