



DANIELA MONSSERRAT JIMÉNEZ PALACIOS
4° CUATRIMESTRE
MATERIA: RELACIONES LABORALES
MAESTRA: GLADIS ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ

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).

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.

3.2 PROCEDIMIENTO DEL REPARTO DE UTILIDADES

Como se mencionó anteriormente, es 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.

DE ESTA FORMA, 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:

- 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

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 período de explotación.
- Las instituciones de asistencia previda, reconocidas por ley, que con bienes de propiedad particular ejecuten fines humanitarios de asistencia, sin ánimo de lucro y sin tener beneficiarios institucionales designados.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y demás instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Las empresas que tengan un capital menor del que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramos de la industria. Esta resolución fue adoptada el 11 de diciembre de 1995, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre del mismo año y entró en vigor el 1 de enero de 1997. El único punto resolutivo señala: "Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos."

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

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

SE ENCUENTRA FUNDAMENTADO EN LA FRACCIÓN IX DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CUYO PÁRRAFO INICIAL SEÑALA: "LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS." EL MISMO ARTÍCULO

El objeto de toda empresa o establecimiento es la obtención de utilidades y generar una actividad que genere ganancias con el fin de obtener el mayor de cada una de las utilidades posibles, es consecuencia de que los recursos humanos que genera dichos establecimientos, a través de lo que se conoce como empresa de utilidades o participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU). El porcentaje para el reparto se fijará por una comisión conjunta, entre el, con representantes de los trabajadores, los patronos y el gobierno.

- Para determinar el porcentaje, la comisión realizará investigaciones o estudios sobre la actividad económica y podrá en su caso que el capital tiene derecho a recibir una parte.
- Esta comisión para llevarla a cabo podrá el porcentaje que le corresponde.
- Hay empresas que están exentas de reparto de utilidades.
- Las utilidades se distribuirán entre los trabajadores de acuerdo a lo que se establece en el artículo 123 de la Constitución y el artículo 127 del Código de Comercio.
- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas se otorga a los trabajadores que han prestado servicios a la empresa.

EL ARTÍCULO 127 SEÑALA QUE "LOS TRABAJADORES PARTICIPARÁN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS."

Es aleatorio, puede o no otorgarse a los trabajadores, depende de la obtención de ganancias por parte de la empresa si no se obtienen ganancias en un ejercicio/hay utilidades.

- Es obligatorio, si una empresa obtiene ganancias durante un ejercicio fiscal, así como 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 de rigidez sustancialmente legal, está fundamentado en la Constitución y en la LFT, hoy una comisión que determina el porcentaje a repartir. El procedimiento y la fecha límite para su pago están contenidos en un ordenamiento legal, es decir, no están sujetos a negociación entre las partes.
- 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.
- Su pago debe realizarse en efectivo, no puede sustituirse o pagarse con bonos o vales, sólo se permite el pago en efectivo.
- Es un derecho colectivo que se individualiza, todos los trabajadores cobran con base en la obtención de ese beneficio y a todos les corresponde como masa, pero el cobro lo realizan de forma individual.

Los trabajadores que tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas son:

- Los trabajadores de planta en activo, independientemente del número de días trabajados, es decir, aquellos contratados por tiempo indeterminado.
- Los trabajadores eventuales, es decir, los contratados por obra o tiempo determinado, o cualquier otra modalidad de duración de la relación de trabajo, siempre que hayan laborado por lo menos 60 días continuos o discontinuos durante el ejercicio fiscal.

DEFINICIÓN DE CADA ETAPA

•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 ACTUALMENTE LA DECLARACIÓN DEL EJERCICIO FISCAL QUE TERMINA DEBE PRESENTARSE, EN EL CASO DE PERSONAS MORALES (EMPRESAS), DENTRO DE LOS TRES MESES SIGUIENTES AL CIERRE DEL EJERCICIO FISCAL, ES DECIR, EL EJERCICIO FISCAL SE CIERRA EL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO Y, POR TANTO, LA DECLARACIÓN DEBE SER PRESENTADA A MÁS TARDAR EL 31 DE MARZO DE CADA AÑO.

•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 encarga de calcular la cantidad que corresponde a cada uno de los trabajadores con derecho a participar en las utilidades de la empresa.

Esta etapa se describe en el artículo 125 de la LFT.

•Pago de las utilidades

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.

3.3 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.

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 SI 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 PERCIPIEN 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.

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.
Además de que en el capítulo correspondiente a la Participación de las Utilidades se menciona en diversas ocasiones a la CNPTU, existe un capítulo específico, en el Título Once de la LFT "Asociaciones del trabajo y servicios sociales".

DICHO CAPÍTULO COMPRENDE LOS ARTÍCULOS 575 AL 590 Y 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 patronos y el mismo número de representantes de los trabajadores.
- La Dirección Técnica se integra con un director, nombrado por la STPS; el número de asesores técnicos que determine la propia Secretaría y con un número igual de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y de los patronos.

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PATRONALES

Desde el punto de vista subjetivo, derecho es la facultad, prerrogativa o beneficio que tiene una persona para exigir a otra una conducta determinada.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES:

- **Obligaciones de los patronos**
De acuerdo con el maestro José Dávalos, las obligaciones de los patronos se pueden clasificar:
Las obligaciones patronales están contenidas en los artículos 132 y 133 de la LFT; a continuación se presenta una síntesis de éstas, al final de cada una se citan el artículo y la fracción correspondientes.
- **Obligaciones de dar**
La principal obligación sobre todas las que tiene el patrón es pagar los salarios e indemnizaciones al trabajador (LFT 132, I).
- 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 eficiente.
- **Obligaciones de hacer**
Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, constancia de días trabajados y salario percibido (LFT 132, VII).
- Expedir, en un término no mayor de tres días, constancia escrita de los servicios prestados, a los trabajadores que se separen de su trabajo (LFT 132, VIII).
- **Obligaciones de no hacer**

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Par 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.

SON:

OBLIGACIONES DE SER:
 EL TRABAJADOR TIENE LAS OBLIGACIONES QUE FIGURAN CLASIFICADAS COMO SER Y ESTÁ CONTENIDA EN LA FRASE "Y EL ARTÍCULO 134 QUE SE LEA: "RESPECTO AL PATRÓN LOS TRABAJADORES DEBEN: 1. AUN CUANDO LA PRÁCTICA COMPLETIVA DE SALARIO QUE TAMBIÉN DEBE CONSERVAR EN BUEN ESTADO LOS INSTRUMENTOS Y UTENSILIOS QUE LE SEAN PROPORCIONADOS, EN SU PARTE EN TODO CASO, LAS OBLIGACIONES DE HACER SEÑALACIONES DE HACER".

OBLIGACIONES DE HACER:
 ESTAS OBLIGACIONES ESTÁN CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 135 EN LAS FRASES QUE SE SEÑALAN ENTRE PARENTESIS:
 "LA PRINCIPAL OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR CONSISTE EN DESARROLLAR EL TRABAJO CON LA EFICACIA, CUIDADO Y HABILIDAD APROPIADA EN LA FORMA, TIEMPO Y LUGAR CONVENIDOS O EL SIGUIENTE AL PATRÓN PARTICIPANDO EN LAS CUALQUIER SUSTITUCIÓN QUE LE REQUIERAN PRESTAR EL TRABAJO O
 PRESTAR AJUDA CUANDO POR INCIDENTE O RESERVA BASTANTE DE FUERZA EN PRUDENCIA LA VIDA DE PERSONAS O LA REPUTACIÓN DEL PATRÓN COMO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO".

Obligaciones de no hacer:
 • No divulgar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación y de asuntos administrativos propios de la empresa (34, XI). Esta prohibición a los trabajadores resulta de vital importancia en un mercado tan competitivo. Es tan importante que, en la actualidad, algunas empresas incluyen en los contratos de trabajo una "cláusula de confidencialidad", la cual puede implicar incluso sanciones penales para el trabajador que divulgue secretos.
 Las siguientes obligaciones están contenidas en el artículo 135, en las fracciones que se mencionan entre paréntesis:
 • Abstenerse de realizar cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o terceros y la seguridad del centro de trabajo (I).
 • Falta al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón (II).
 • Sacar del centro de trabajo: útiles o materia prima o elaborada (III).
Obligaciones conjuntas:
 Cabe recordar que estas obligaciones se clasifican como conjuntas puesto que reúnen varios obligaciones simples. Las que señalamos en seguida, están contenidas en el artículo 134 de la LFT.
 • Cumplir con las disposiciones de trabajo aplicables (I).
 • Observar las medidas preventivas e higiénicas establecidas por las autoridades competentes o por el patrón (II).
 • Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (III).
 • Observar buenas costumbres durante el tiempo que presta sus servicios (IV).

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-, defraudado o defensible 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.

LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO COMPETE, EN SUS RESPECTIVAS JURISDICCIONES:

- 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;
- X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y
- XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas;
- XII. Se deroga.

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;
- 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;

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es una de las secretarías de Estado que conforman al gobierno legal del Poder Judicial de la Federación. Es el despacho del poder ejecutivo federal en materia de la administración y regulación de las relaciones laborales entre trabajador y empleador. Es la encargada de diseñar, ejecutar y supervisar las políticas públicas en materia de generación de empleos, las relaciones contractuales, los regímenes de trabajadores, las prestaciones laborales y los Derechos Sociales de los trabajadores. Tanto la autoridad deberá regirle y operarlo en función de la que determine el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo. El mandato laboral tiene finalidad para asegurar de manera eficaz y eficiente la oferta y la demanda de trabajo, de modo que los patronos en la jornada de empleo y empleadores en su actividad con integridad suficiente, oportuna y acorde con los requerimientos de los patronos en activo y con los perfiles de los y las trabajadores.

LAS FUNCIONES DE ESTA SECRETARIA SON LAS SIGUIENTES:

- Vigilar la observación y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución, en la del Trabajo y en sus reglamentos.
- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos de la ley de trabajo.
 - Promover el incremento de la productividad del trabajo.
- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento.
- Llevar el registro de los sindicatos obreros, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.
 - Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
 - Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir como en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley.
 - Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en él.

AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y LAS JURISDICCIONALES

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.

DIRIGEN CONFLICTOS Y SON SOLUCIÓN A PLANTEAMIENTOS QUE SE EXPONEN EN LOS PROCEDIMIENTOS.

A) Conflictos Jurídicos
Son los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tienen como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que es sustrato de los hechos.

- 1- Los conflictos individuales: conflictos entre cada trabajador y el patrono, a los que se da entre el trabajador y el sindicato del que forme parte y a los que ocurren entre trabajadores.
- 2- Conflictos colectivos: son los que poseen en juego el interés de toda o parte de una comunidad obrera.
 - a) Los conflictos laborales: conflictos trabajadores-patronos: en ellos se afecta el interés general de la comunidad obrera y posee una naturaleza jurídica, porque en ambos hay un derecho procedente, una convención colectiva o un mandato legal, cuya violación se demanda.
 - b) Los conflictos económicos: son los que plantean la necesidad o conveniencia de crear condiciones nuevas de prestación de servicios. Son siempre de naturaleza colectiva, porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a las siguientes:
 - 1.- A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y
 - 2.- A los Tribunales de las Entidades Federativas.