



**Nombre del Estudiante: José Ignacio Bermúdez Pérez**

**Nombre del tema: Super Nota**

**Parcial: I**

**Nombre de la materia: Relaciones Laborales**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernandez**

**Licenciatura: Lic. En administracion y estrategias de negocios.**

**Grado: 4º cuatrimestre**

**PASIÓN POR EDUCAR**

Comitán de Dominguez, Chiapas a 28/11/2023

### 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

El reparto de las utilidades es de tal importancia que 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..."

- 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.



- Es un derecho colectivo que se individualiza; todos los trabajadores colaboran para la obtención de ese beneficio y a todos les corresponde como masa, pero el cobro lo realizan de forma individual.

- 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.

- Es de régimen estrictamente legal, está fundamentada en la Constitución y en la LFT, hay 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

## 3.2 Procedimiento del reparto de utilidades.



**1.- 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



**2.- 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



**3.- 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.



**4.- 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.



**5.- 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.



Si la resolución de la impugnación hecha por los trabajadores es objetada por el patrón, se suspende el pago adicional hasta que se resuelva esta objeción patronal, pero se garantiza el interés de los trabajadores

### 3.3 Empresas exentas del reparto de utilidades



**1.- 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



**2.- 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



**3.- 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.



**4.- 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.



**5.- 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.



Si la resolución de la impugnación hecha por los trabajadores es objetada por el patrón, se suspende el pago adicional hasta que se resuelva esta objeción patronal, pero se garantiza el interés de los trabajadores

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

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



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.



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%.



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 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



- 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.



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.

### 3.6 Derechos, obligaciones y prohibiciones patronales.



- Obligaciones de dar • La principal obligación sobre todas las que tiene el patrón es pagar los salarios e indemnizaciones al trabajador (LFT 132, II). • 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



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 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 • Abstenerse de malos tratos de palabra u obra hacia sus trabajadores (LFT 132, VI). Todas las obligaciones siguientes están contenidas en el artículo 133, referente a las prohibiciones para los patrones. • Negarse a aceptar trabajadores por su edad o sexo.



- Obligaciones complejas En palabras de José Dávalos, “son obligaciones complejas aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común”. Este tipo de obligaciones están consignadas en el artículo 132 de la LFT en las fracciones que se mencionan: • Cumplir con las disposiciones o normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento (I).



• Construir los centros de trabajo conforme a las normas de seguridad e higiene (XVI). • Cumplir con las normas de seguridad e higiene que determinen las leyes y reglamentos, con el objeto de evitar riesgos de trabajo (enfermedades o accidentes) en el centro de trabajo (XVII).

### 3.7 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...”. 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).

- Obligaciones de no hacer • No divulgar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación y de asuntos administrativos propios de la empresa (134, XIII). Esta prohibición a los trabajadores resulta de vital importancia en un mercado tan competido



- Obligaciones complejas Cabe recordar que estas obligaciones se clasifican como complejas puesto que reúnen varias obligaciones simples. Las que analizamos enseguida, 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 preste sus servicios (VIII). • Someterse a los reconocimientos médicos que establezcan las normas vigentes en la empresa o establecimiento, con el objeto de comprobar que no padece alguna discapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable (X).

### 3.8 Competencia de las autoridades del trabajo

### 3.9 Autoridades administrativas y las jurisdiccionales



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.



a propia ley federal del trabajo, en su 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.



Artículo 523.- 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;



- 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. Dirigen conflictos y son solución a planteamientos que se exponen en los procedimientos. A) Conflictos Jurídicos



La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a las siguientes: I.- A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y II.- A los Tribunales de las Entidades Federativas.

### 3.10 Secretaría de trabajo y previsión social.



La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es una de las veinte secretarías de Estado que conforman el gabinete legal del presidente de México. Es el despacho del poder ejecutivo federal encargado de la administración y regulación de las relaciones laborales entre trabajador y empleador.

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 y, en su caso, ocupación productiva, con cargo a la disponibilidad de recursos de cada entidad.

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.



Para llevar a cabo el Programa de Apoyo al Empleo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, presupuesta, coordina la operación y administra los recursos federales destinados al mismo.

El mercado laboral tiene dificultades para articular de manera eficaz y eficiente la oferta y la demanda de trabajo, debido a que las personas en búsqueda de empleo y empleadores no cuentan con información suficiente, oportuna y acorde con los requerimientos de los puestos vacantes y con los perfiles de las y los trabajadores.

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.

3.11 Secretaria de hacienda y crédito público.

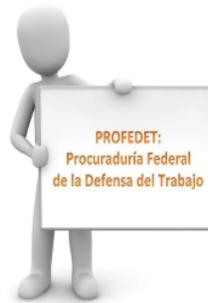
3. 12 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.



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.

En definitiva no es una labor sencilla que se dé de forma individual, instituciones como el INEGI y el SAT son dos herramientas fundamentales a la hora de todos estos procesos. Por otro lado, entre las funciones que son más importantes figura el cobro de los impuestos en el país

e la Secretaría de Hacienda y Crédito Público también es una de las entidades de gobierno responsable para las nuevas propuestas de control en la política financiera del Gobierno Federal. Trabaja con las siguientes temáticas: ■ Importancia en el sector financiero ■ Ingresos y deudas públicas ■ Coordinación para trabajar y de realizar los estudios estadísticos ■ Elaboración de resultados informativos ■ Pago de impuestos ■ Monitoreo del estado de la economía mexicana ■ Iniciativas para incentivar la entrada de recursos



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

Por lo mencionado anteriormente, es que uno de los beneficios de la PROFEDET es hacer que los trabajadores sepan qué es lo mínimo que deben de recibir en su trabajo. Refiriéndose, por ejemplo: ■ Al salario. ■ Las prestaciones. ■ Vacaciones. ■ Descansos.

Esto es, que tu patrón esté violando alguno de tus derechos como trabajador, por ejemplo: ■ Recibiendo un salario menor al mínimo. ■ No pagar las horas extra como dice la Ley Federal del Trabajo. ■ Dar un descanso menor al estipulado en la LFT. ■ No recibir una paga justa por trabajar en un día de descanso. ■ No recibir prestaciones. ■ Despido injustificado. ■ Si el patrón no te ofrece tomar unas vacaciones después de un año de trabajo. ■ No tener las 12 semanas de descanso por maternidad.

### 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.



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. Las ferias de empleo concentran, durante uno o dos días en un mismo espacio físico



- Sistemas Estatales de Empleo Con el fin de que el SNE trabaje coordinadamente y complemente sus actividades con las agencias de colocación y bolsas de trabajo privadas, fueron creados los Sistemas Estatales de Empleo (Siee).



Los Siee han facilitado el intercambio de puestos vacantes regionalmente, así como de solicitantes de empleo.



Los Siee llevan a cabo reuniones periódicas para intercambiar experiencias, mejorar los mecanismos de colaboración, evaluar las acciones realizadas, así como para la organización de eventos y actividades de promoción y difusión para apoyar la colocación de trabajadores.

### 3. 14 Centro Federal y Estatal de conciliación y registro laboral.

### 3.15 Tribunales laborales.



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:



Los patrones, trabajadores y sindicatos podrán acudir ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y sus sedes en las entidades federativas, para realizar trámites en materia laboral o procedimientos de conciliación; sin embargo, para ello deberán tomar en cuenta que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y sus sedes



se señalan auxiliándose de plataformas tecnológicas con la finalidad de reducir los tiempos y costos. ■ Acta de rendición de cuentas ■ Certificado de registro ■ Modificación de datos generales de asociación o registro de actas de asambleas ■ Modificación de directiva ■ Modificación de estatutos



El 24 de febrero del 2017, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reformó y adicionó diversas disposiciones a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.



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 del Poder Judicial de la Federación, así como por los poderes judiciales de las entidades federativas, en sus respectivas jurisdicciones.



La audiencia de juicio se desarrollaría en tres partes: 1. El juez abrirá la fase de desahogo de pruebas. 2. Se desahogaran 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 señalaría día, hora y lugar para su realización.

## **Bibliografía**

- 1.- BERMUDEZ Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, México, Edit. Oxford, 2000.
- 2.- CAVAZOS Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas, 2018.
- 3.- DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II. 11ª ed., México, Porrúa, 2019.
- 4.- LEMUS Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, McGraw Hill Internacional. México, 2017.