



Súper Nota

Nombre: Carolina Hernández Jiménez

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

Parcial: 2

Actividad: Súper nota

Nombre de la materia: Relaciones Laborales

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la licenciatura: Administración y estrategia de negocios

Cuatrimestre : Cuarto cuatrimestre

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

Las empresas tienen como objetivo principal obtener ganancias, y esto es posible con el esfuerzo de cada uno de sus colaboradores, por ello es importante proporcionarles una parte de esas ganancias o lo que es conocido como " Reparto de utilidades ".

Conforme al manual laboral y fiscal de los trabajadores en las empresas el reparto de utilidades tiene ciertos objetivos, como por ejemplo ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y capital, contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias, y aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y de los empresarios para alcanzar una prosperidad común.

Condiciones para el reparto de utilidades

- El porcentaje para el reparto es fijado por una comisión tripartita; esto es, con representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno.
- Para determinar el porcentaje, la comisión realizará investigaciones y estudios sobre la economía nacional y tendrá en cuenta que el capital tiene derecho a recibir una renta razonable.
- Esta comisión tiene facultades para revisar el porcentaje fijado cuando se justifique.
 - Hay empresas que quedan exentas del reparto de utilidades
- Las utilidades se determinan utilizando como base la renta gravable conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta y se faculta a los trabajadores para que formulen objeciones ante la SHCP.
- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no les otorga a los mismos la calidad de socios, es decir, no pueden participar en la administración o dirección de la empresa.



características del reparto de utilidades

- Es aleatorio
- Es obligatorio
- Es variable
- Es regimé estrictamente lehal
- Es imprescriptible
- Debe ser en efectivo
- Es un derecho colectivo que se individualiza
- Es para trabajadores de planta y

Etapas del procedimiento del reparto de utilidades

- Etapa externa: en esta etapa todo lo que sucede es sin intervención alguna de la empresa o el patrón.
- Presentación de la declaración: Cuando después de cálculos contables el patrón, presenta su declaración del ejercicio fiscal ante la SHCP para el pago de impuestos.
- Etapa interna: En esta etapa se cuenta con la intervención del patrón y los trabajadores, o sus representantes, a través de la conformación de una comisión que se encargue de calcular la cantidad que se le corresponde a cada colaborador.
- Pago de utilidades: cuando se establece la fecha de pago del reparto de utilidades.
- Aclaración posterior: Cuando los trabajadores formulan objeciones u observaciones ante la SHCP sobre la Aclaración presentada por el patrón

Empresas que no están obligadas a pagar el reparto de utilidades

- Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo
 - Empresas de industria extractora
 - Instituciones de asistencia privada
- El IMSS, instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistencia o beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor de que fije la secretaria del trabajo y prevención social por ramas de la industria.

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

Los directores, administradores, gerentes generales no participan en las utilidades de las empresas.

Los trabajadores de confianza tienen derecho al reparto de utilidades, pero con 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 este, 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 CNPTU es realizar las investigaciones y estudio que aporten elementos para determinar el porcentaje de las ganancias de las empresas, que deben repartirse entre los trabajadores

Aspectos de la CNPTU

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.

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 patrones.

El porcentaje del reparto de utilidades se inicia por la convocatoria de la STPS, puede ser porque existen estudios e investigaciones que lo justifiquen o a solicitud de sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o patrones.



DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PATRONALE

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. Esta obligación no se aplica cuando el trabajador se compromete a utilizar herramienta propia (LFT 132, III).
 - Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador (LFT 132, IV).
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas cuando lo permita la naturaleza del trabajo (LFT 132, V).
 - Cuando ocupen a más de 100 trabajadores y menos de 1 000, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o el hijo de alguno de ellos.
Si el número de trabajadores excede de 1 000, deberá sostener a tres becarios (LFT 132, XIV).
- Proporcionar los medicamentos profilácticos en los sitios en los que existan enfermedades tropicales, endémicas o riesgo de epidemia (LFT 132, XIX).
- En los centros rurales de trabajo cuya población exceda de 200 habitantes, reservar un espacio mínimo de 5 000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados, servicios municipales y centros recreativos (LFT 132, XX).
- Proporcionar a los sindicatos, cuando lo soliciten, un lugar para la realización de sus actividades, mediante el cobro de una renta (LFT 132, XXI).
- Proporcionar equipos y útiles necesarios para fomentar las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores (LFT 132, XXV).

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).
- Informar al sindicato titular del contrato colectivo y a los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse (LFT 132, XI).
- Difundir en el centro de trabajo, las disposiciones reglamentarias e instrucciones de seguridad e higiene (LFT 132, XVIII).
 - Aplicar las deducciones de las cuotas sindicales, cuando estén justificadas (LFT 132, XXII).
 - Hacer las deducciones para la constitución de sociedades cooperativas y cajas de ahorro (LFT 132, XXIII).
- Contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas de los trabajadores (LFT 132, XXV).
- Aplicar los descuentos por créditos concedidos a los trabajadores para la adquisición de vivienda o de otros bienes (LFT 132, XXVI).
 - Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse en los centros de trabajo (LFT 132, XXVIII).



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.
- Exigir a los trabajadores la compra de bienes de consumo en lugar determinado.
 - Aceptar gratificaciones por admitir trabajadores o por cualquier otro motivo.
- Obligar a los trabajadores a ingresar a algún sindicato o asociación, o votar en determinado sentido en la toma de decisiones de los sindicatos.
- Intervenir en la organización interna y toma de decisiones de los sindicatos.
 - Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.
- Hacer propaganda política o religiosa en el centro de trabajo.
- "Boletinar" o "poner el índice en" (señalar) trabajadores que sean separados o se separen del trabajo, es decir, tacharlos de malos trabajadores y dar aviso a otras empresas, con objeto de que no sea contratado en otro lugar.
- Portar armas en el interior del centro de trabajo.
- Presentarse en el centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna droga.
 - Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del voto, y para realizar funciones electorales, censales y de jurado (IX).
 - Permitir al trabajador faltar para desempeñar a alguna comisión accidental permanente de su sindicato o del estado (X).
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales practiquen en su

Obligaciones complejas

- Cumplir con las disposiciones o normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento (I).
- Cooperar con las autoridades correspondientes para la alfabetización de los trabajadores (XIII).
- Proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento (XV). Esta obligación es de tal importancia, que también está consignada en la fracción XIII del artículo 123 constitucional.
- 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).



Derechos y obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Obligaciones de dar

- Restituir al patrón los materiales no usados, así como conservar en buen estado los instrumentos y útiles proporcionados.

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. 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.
artículo 135°
- 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).
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón (II).
- Sacar del centro de trabajo: útiles o materia prima o elaborada (III).
 - Llegar a trabajar en estado de ebriedad (IV).
 - Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de alguna droga, enervante o narcótico (V). Esta prohibición sólo podrá evitarse, cuando el consumo es por prescripción médica y el trabajador haga del conocimiento del patrón tal circunstancia.
 - Portar armas en el centro de trabajo (VI). Excepto aquellas necesarias para la prestación del servicio o las punzocortantes que sirvan como instrumentos de trabajo.
 - Suspender labores sin autorización del patrón (VII).
 - Hacer colectas en el lugar de trabajo (VIII).

Obligaciones de hacer Artículo 134

- 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).
- Prestar auxilio cuando por siniestro o riesgo inminente se ponga en peligro la vida de personas o los intereses tanto del patrón como de sus compañeros de trabajo (VIII).
- Integrar los organismos que la propia ley establece, como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) (IX).
- Avisar al patrón en caso de padecer alguna enfermedad contagiosa (XI). Conviene resaltar que esta disposición tiene por objeto evitar epidemias dentro del centro de trabajo; por ningún motivo debe interpretarse como una posibilidad del patrón para discriminar a trabajadores enfermos.
- Comunicar al patrón o representante del mismo, las deficiencias que advierta, con el objeto de evitar riesgos para las personas y los bienes (XII).

Obligaciones complejas

- 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)

**Cumplir
las normas
de trabajo**



Las autoridades de trabajo es definida o definible como una facultad, capacidad o autorización, que se le da a esa persona para realizar actos específico. En la materia laboral es importante mencionar que existen autoridades administrativas y autoridades jurisdiccionales

La STPS 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 derechos sociales; busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan los buscadores de trabajo y los empleadores para articularse en el mercado laboral.

El programa de apoyo al empleado esta formado por dos subprogramas, la intermediación laboral y movilidad laboral que con recursos públicos federales, se atiende a buscadores de trabajo.

Funciones

- 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 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 las asociaciones obreras, 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

Las Autoridades administrativas son el Conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas del trabajo, la pa social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas"

Autoridades administrativas

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. 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.



La SHCP es la dependencia federal encargada de proponer, dirigir y controlar la política económica del gobierno en materia financiera, fiscal, de gastos, de ingreso y de la deuda pública, tiene como propósito consolidar a México como un país en crecimiento económico de calidad, con un tema más equitativo, influyente y sostenido.

Temáticas de la SHPC

- 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

Las autoridades jurisdiccionales son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución, como son los conflictos jurídicos.

Autoridades jurisdiccionales

- I. Los Tribunales del Poder Judicial de la Federación.
- II. Los Tribunales de las Entidades Federativas



La Profedet es un organismo derivado de la STPS, su función es dar a conocer los derechos de los trabajadores, combatir la explotación, las pagas inferiores al salario mínimo, los despidos injustificados, además que sus servicios son gratuitos.

La Profedet brinda a los trabajadores

- Asesoría legal
- mediación
- Representación legal

Beneficios que brinda la profedet a los trabajadores

- Salarios
- Prestaciones
- Vacaciones
- Descansos

Casos para contactar a la Profedet

- 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.

El centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonios propios, y con plena autonomía, técnica operativa, presupuestaria, de decisión y gestión.

Responsabilidades del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

- 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.

Servicios

- 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
 - Modificación de padrón de miembros de asociaciones
- Proceso de aprobación y depósito de contrato colectivo inicial
 - Registro de asociaciones
- Registro de federaciones y confederaciones
 - Registro de reglamento
 - Revisión de contrato colectivo
 - Revisión del contrato ley
 - Revisión salarial
- Solicitud de constancia de representatividad

Conflictos que resuelve

- Despido injustificado
- Rescisión de la relación de trabajo con base en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo
 - Renuncia
- Reclamo de derecho de preferencia, antigüedad o ascenso
 - Violaciones al contrato colectivo del trabajo

El SNE fue creado en 1978, opera de manera descentralizada esto quiere decir que el Gobierno Federal transfiere recursos a los gobiernos de las Entidades Federativas del país, que operan los programas del SNE mediante los servicios estatales de empleo. La SNE se ha consolidado como un eficaz instrumento para promover la colocación de trabajadores y capacitación para desempleados mediante el programa de becas de Capacitación para desempleados.

El SNE trabaja trabaja coordinadamente y completamente sus actividades con la agencia de colocación y bolsas de trabajo privados el Siee.



Los Tribunales Laborales son un órgano de impartición de Justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal del Gobierno federal.

El 24 de febrero del 2017 se publica el decreto que reformó y adicionó diversas disposiciones a los artículos 107° y 123° de la Constitución Pública de los Estados Unidos Mexicanos.

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.
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

Audiencia de juicio

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.
3. Desahogadas las pruebas, las partes formularían alegatos en forma oral; acto seguido, el