

UNIVERSIDAD DEL SURESTE.



ALUMNA: ANDRY HERNÁNDEZ RAMOS.

MAESTRA: LIC. MARÍA DEL CARMEN
RODRÍGUEZ.

MATERIA: ÉTICA Y LEGISLACIÓN.

LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y
GESTIÓN COMUNITARIA.

CUATRIMESTRE: 9NO.

Introducción.

En una organización hay que decidir que trabajo se realizara, cuando y donde. Por lo que el trabajador debe saber sus derechos al igual que el patrón. De igual manera debe comprender las formas de rescindir en su relación laboral.

Como primer tema que se abordara es el tema del salario.

Características en economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo.

El salario es el pago que se recibe de manera periódica un empleado de parte de su empleador, a cambio de que este trabaje durante un tiempo determinado por el que fue contratado para que produzca una serie de actividades equivalentes a el tiempo de trabajo.

Por otra parte, el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

Los salarios tienen como tal una representación entre los patrones y los empleados.

Para un patrón el término de salario digamos que es la forma de motivar a sus empleados con abonos a sus sueldo u horas extras.

Y para un empleado el salario es una forma representación a el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Uno de los puntos clave de la rescisión de la relación de trabajo es la participación de los trabajadores en el reparto de las utilidades de la empresa.

Pero para poder conocer más sobre el tema explicamos ¿Qué es el reparto de utilidades? Las utilidades es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

La forma en la que se determinan individualmente las utilidades para los trabajadores son las siguientes:

Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).

Como parte de los derechos del trabajador nos dice que la obligación del patrón de pagar las utilidades no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la ley (artículo 106); El pago de las utilidades se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios (artículo 108).

Para concluir con el tema de reparto de utilidades nos dice que el salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores debe ser el que éstos devenguen en el momento en que debe hacerse el pago antes del veinte de diciembre.

Para poder concluir con el tema de las prestaciones y derechos a los que tiene un trabajador en una empresa, explicamos a el derecho que tiene el trabajador a una antigüedad en una empresa dado al tiempo que este dedica a la empresa dando una parte de su vida laborando en dicha institución.

De manera laxa podemos definir la antigüedad del trabajador como el tiempo de prestación de servicios en una empresa. Y juega un papel significativo en el desarrollo de la relación laboral, por ejemplo, nos referimos a ella a efectos salariales (complemento de antigüedad, trienios) de promoción profesional (ascensos), en material electoral, para el pago de premios de permanencia, etc. y también aludimos a la antigüedad como tiempo de prestación de servicios a efectos del cálculo de la indemnización por la extinción del contrato de trabajo.

El Tribunal Supremo ha tratado esta cuestión en múltiples sentencias para referir que en una cadena de contratación se computa la totalidad de los contratos cuando se acredita la unidad esencial del vínculo laboral, de manera que una interrupción entre contratos sucesivos no tiene porqué romper la continuidad de la relación laboral. Así, a efectos de antigüedad, debe computarse la totalidad del tiempo de prestación de servicios cuando la interrupción no es significativa para romper esa unidad esencial de la relación laboral.

La antigüedad en el trabajo es protegida en forma muy especial por la mayoría de legislaciones, a tal grado que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas expresadas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.