



Nombre de alumno:

Ivonne Anasheli García Aguilar

Nombre del profesor:

Jolguer Martínez

Nombre del trabajo:

Ensayo

Materia:

Ética y legislación

Grado:

9º Cuatrimestre

Grupo:

A.

Introducción

El hombre requiere para subsistir de cosas materiales e inmateriales que debe proveerse mediante su esfuerzo físico e intelectual. Este esfuerzo tiene una ubicación axiológica de medio frente a los fines trascendentes que lo caracterizan. Y este esfuerzo es el trabajo.

El trabajo, es actividad humana y como tal genera fatiga y desgaste en quien la realiza. Esta fatiga no es sólo física sino también intelectual. Por eso, es inadmisibles separar al trabajo del hombre, ya que forma parte de su naturaleza y es lo que lo dignifica. Y no sólo eso, sino que lo ayuda a desarrollar su personalidad e interactuar en la sociedad, dándole un lugar en ella. Por lo tanto, el trabajo es condición propia del hombre. Haciendo que el trabajo esté en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.

Si bien, hay veces que parece que es el hombre el que está en función del trabajo, especialmente en los tiempos que corren donde las actividades laborales son muy demandantes. Esto debido a numerosos factores entre ellos, la desocupación que genera que se le exijan mayores responsabilidades al trabajador sabiendo que hay muchos más esperando por su puesto de trabajo.

El derecho laboral se desarrolla actualmente de acuerdo con determinados principios y su aplicación se basa en los antecedentes de esta evolución. El principio de irrevocabilidad establece que no se puede renunciar a los derechos laborales salvo en determinados casos, por ejemplo: según el artículo 18 de la Ley nº 50 de 1990, los trabajadores pueden rechazar el seguro de vida si tienen más de 60 años. El principio de continuidad estipula que el derecho laboral es continuo; la relación laboral es continua en el tiempo, aunque se lleve a cabo periódicamente.

En derecho la continuidad en el tiempo también existe cuando un contrato de trabajo verbal tiene una duración indefinida y cuando un juez decide reincorporar a un trabajador (privilegio sindical); la continuidad en el tiempo también existe cuando no se presta efectivamente el servicio.

El principio de primacía de la realidad significa que no puede haber un empleado no remunerado que, por regla general, esté cubierto por la relación laboral. No importa cuál sea la relación en el contrato de trabajo; la relación laboral tiene prioridad sobre la denominación. El principio de racionalidad establece que debe existir una relación laboral entre el trabajador y el empresario que sea coherente con la racionalidad. Está presente en todas las relaciones laborales, especialmente en los poderes disciplinarios del empleado que evalúa las acciones.

El principio de integridad está respaldado por el artículo 83 de la Constitución Nacional (en adelante CN), que establece que la actuación de las entidades privadas y públicas se presume de buena fe en todos sus actos. El principio de los operarios o abogados establece que cuando hay dudas sobre la resolución de un caso, se debe apoyar a los empleados a menos que sea contrario a la ley. Tal y como establece el artículo 4 de la Carta Política, en caso de conflicto en la aplicación de la ley y la Constitución, prevalecerá esta última. El principio de la libertad de trabajo, que se refiere a la violación de la libertad de trabajo en virtud del artículo 290 del Código Penal; sacar a los trabajadores de su lugar de trabajo u obstruir la libre circulación de cualquier persona de la misma manera se castiga con la detención y una multa. El principio del derecho de asociación, es decir, el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras en materia laboral.

Al ser tan versátil y útil para atender distintas situaciones en el mundo laboral, el derecho del trabajo suele tener múltiples bases estos son:

Principio protector

Es el principio más conocido del derecho del trabajo, ya que también es el más importante, y hace referencia a la “protección” que se le otorga al empleado o empleador cuando la parte contraria tiene un abogado que le defiende legalmente.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio hace referencia a la negativa que recibe una parte de una relación laboral al negarse voluntariamente a disfrutar de los derechos laborales establecidos en la ley.

Principio de continuidad laboral

En caso de que un empleado no cuente con otra fuente de ingresos, este principio le permite para solicitar una extensión de su contrato de trabajo.

Principio de supremacía de la realidad:

Hace referencia a la búsqueda de la verdad que los profesionales expertos en derecho del trabajo ponen en práctica para conocer la “realidad” detrás de una relación laboral.

Principio de razonabilidad:

Este principio es el que hace más comprensible el punto de vista de cada parte en una relación laboral. Pues, hace referencia al sentido común que deben tener para cumplir con sus deberes, ejercer sus derechos y llegar a acuerdos.

Principio de buena fe:

Este otro principio intenta darle un voto de confianza a ambas partes de una relación laboral, presumiendo que sus conductas son de buena fe. Aunque, también establece que de ser lo contrario debe ser demostrado.

Basados en los principios anteriores, cuando una empresa se da a la ardua tarea de contratar a su personal, debe observar invariablemente las normas que

establecen las leyes laborales, tributarias y de seguridad social.

La normatividad legal, que exigen las autoridades en materia de contratación laboral debe ser cumplida en su totalidad para que la empresa esté dentro del marco de ley, y en este artículo vas a encontrar lo referente al tema.

Los responsables del área de Recursos Humanos, administradores, contadores, abogados, psicólogos y quien tenga interés en conocer esta información, le será de utilidad conocer estas normas.

El reclutamiento, el proceso de selección y la contratación, son etapas que requieren de una planeación estratégica por parte de los encargados de Recursos Humanos en una empresa.

Esto es, definir el perfil del puesto a cubrir, definir el tipo de contrato y utilizar las técnicas de selección adecuadas, permiten encontrar a los candidatos idóneos.

Las etapas anteriores estrictamente delineadas y estructuradas en la organización son herramientas básicas para cumplir con el objetivo de contratar personal.

Además, un proceso de contratación bien establecido, ahorra tiempo, recursos y esfuerzos al hacer la selección del personal que necesita la compañía.

La contratación legal como etapa final, para elegir un nuevo colaborador, está normada bajo las siguientes leyes en nuestro país.

Normas laborales

Ley Federal del Trabajo: Esta ley establece la existencia de un contrato y de la relación laboral entre la persona que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo que, la falta de este documento por escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

Ahora bien, el contrato de trabajo es un instrumento que constituye una necesidad de carácter administrativo, tanto para el trabajador como para la empresa.

Para el trabajador representa un documento que le otorga certeza y seguridad respecto de:

- Sus obligaciones específicas en las relaciones laborales entre patrón y empleado: domicilio, horario, modo y descripción de las actividades de la prestación del servicio. Incluye la duración del contrato.
- Los beneficios que recibe por su trabajo: salario, descansos, vacaciones, prestaciones de ley y adicionales.
- Representa también la estabilidad relativa en el empleo.

Para la organización:

- Facilita exigir al colaborador el cumplimiento de sus obligaciones.
- Le permite resolver con seguridad cualquier diferencia en la manera concreta de desarrollar el trabajo.
- Constituye un documento indispensable como prueba, al estar firmado por el trabajador y la compañía, en posibles conflictos laborales.

Además de contener los lineamientos anteriores, en el contrato se establece el tipo de relación laboral individual, por la que se haya contratado al trabajador y puede ser:

- 1) Por tiempo indeterminado. En este tipo de relación laboral, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un sueldo.
- 2) Por tiempo determinado. La relación de trabajo por tiempo determinado puede ser, a su vez, de dos tipos:
 - Eventual. Una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya, para la empresa una actividad extraordinaria.
 - Temporal. Es aquella relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, que constituya para la empresa una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo.

También dentro de estas normas, las relaciones colectivas de trabajo están establecidas en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, donde se reconoce el derecho de los trabajadores y patronos a asociarse para el mejoramiento y defensa de sus intereses, y señala que:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Por otra parte, la organización en su reglamento interior de trabajo, define el conjunto de disposiciones obligatorias para los empleados en el desarrollo de los trabajos de la empresa, y se destacan las siguientes:

- Horas de entrada y salida.
- Lugar y momento donde se inicia la jornada.
- Días y lugares de pago.
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo.
- Permisos y licencias.
- Medidas disciplinarias y su forma de aplicación.

Normas de seguridad social

Ley del Seguro Social: Con esta ley, la organización está obligada a dar de alta a los trabajadores en la seguridad social, con carácter previo al inicio de su relación laboral, por cuestiones de seguridad, y a registrar los contratos que se suscriban en los diez días siguientes.

Esta ley indica en su Título Segundo del Régimen Obligatorio, las personas que son sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio, mismo que comprende:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

También establece las obligaciones de los patrones referentes a su registro como tal, e inscripción de los trabajadores al IMSS, información de sus altas y bajas, modificaciones de salario y demás datos, conforme a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

En el artículo 29 de este ordenamiento están consignadas las obligaciones de los patrones, para inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, a determinar el monto y efectuar el pago de las aportaciones por el 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio.

Así como a proporcionar la información relativa a cada trabajador conforme a los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y al reglamento de la ley.

Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro: Con esta ley se establece la prestación obligatoria, para los trabajadores, que consiste en el 2% del salario integrado del trabajador, que deberá aportar el patrón para complementar el fondo del IMSS dirigido al retiro de dicho colaborador.

El monto de estas aportaciones se realiza cada bimestre, y se canalizan en forma individual a una de las administradoras de fondos, que seleccione cada empleado para su administración.

Normas fiscales

Ley del Impuesto Sobre la Renta: En materia fiscal, las empresas que tienen trabajadores a su servicio deben cumplir las siguientes obligaciones:

- Efectuar retenciones del impuesto sobre la renta a sus trabajadores y entregarlas al Servicio de Administración Tributaria (SAT) mensualmente, en el momento de declarar y pagar sus impuestos.
- Hay que entregar al trabajador que corresponda, en efectivo, las cantidades que resulten a su favor por concepto de subsidio al empleo.

Presentar la declaración informativa de los trabajadores a los cuales se les efectuó pagos por sueldos y salarios y por concepto de subsidio para el empleo, a más tardar en el mes de febrero del siguiente año mediante la declaración informativa múltiple.

Para concluir, recuerda la importancia de cumplir con todos los ordenamientos legales que se indican para contratar a tu personal en la organización, ya que, de no hacerlo, tu empresa se hace acreedora a las sanciones establecidas por estas leyes.

Siempre las buenas prácticas y el cumplir de los requisitos, en el área de Recursos Humanos, facilitan la gestión y administración de tu personal. Evita riesgos.

Es recomendable, que la normatividad completa se establezca dentro de los manuales de políticas y procedimientos de tu compañía, y si es el caso de que cuenten con un sistema de gestión de la calidad en tu empresa, también ahí deberán estar contenidas todas estas normas.

Conclusión

El Ensayo concluye que la legislación laboral proporciona directrices legales para las relaciones laborales entre empleados y empleadores, en las que ambas partes son responsables de las obligaciones laborales mutuas según la legislación laboral colombiana. Cada principio busca cumplir los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empresarios, la mayoría de los cuales dan prioridad a los empleados, dándoles la oportunidad de beneficiarse de varios aspectos del desarrollo del lugar de trabajo.