



ENSAYO

Nombre del Alumno: SADY JUDITH RODRIGUEZ MONZON.

Nombre del tema: sujetos laborales.

Parcial: 1

Nombre de la Materia: Legislación en Salud y Enfermería.

Nombre del profesor: Lic. José Manuel Córdova Román

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Octavo

Lugar y Fecha de elaboración

Comitán de Domínguez.

INTRODUCCION:

La importancia de conocer nuestros derechos como trabajadores y empleadores es de suma importancia en el mundo laboral.

En este breve ensayo voy a mencionar algunas características que debemos conocer a la hora de buscar un empleo formal o bien si somos empleadores los derechos que tienen nuestros trabajadores, ya que en algunas ocasiones las redes sociales nos mal informan sobre algunas características propias de la ley federal del trabajo (LFT).

a cuantos nos ha pasado que por vergüenza o necesidad dejamos que nos limiten nuestros derechos o transgiversen la información. Cómo trabajadores además de tener la obligación de respetar las reglas Internas de cada empresa ellas tienen la obligación de respetar nuestros derechos como seres humanos y como empleados, es decir no limitarnos a ser automatizados sino más bien dotarnos de facilidades para un mejor desempeño laboral y cuidar de nuestra salud física y mental.

Saber cuánto ganamos es un derecho y no motivo de burla o menosprecio del patrón, Recuerden que entre mejor tratas a tus empleados ellos cuidarán de tu empresa o negocio y el desempeño será óptimo.

Antes que nada identifiquemos a las tres partes que intervienen en un contrato de trabajo.

- Patrón: persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, según la ley general del trabajo y está obligada a pagar por los servicios prestados del empleado.
- Empleado o trabajador: En la ley general de trabajo en su artículo 8 define: es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado, es importante señalar que el trabajador es y será siempre una persona física, y solo el trabajador está obligado a realizar su trabajo.
- Contrato: acuerdo legal entre un empleador y un empleado donde se establecen los términos y condiciones de la relación laboral, incluyendo lugar, salario, honorarios, funciones.

Una vez teniendo definidas las partes, podemos empezar a abordar los temas de mayor interés y de poca divulgación, como es el caso de:

Los tipos de suspensiones del trabajo, que pueden ser:

Temporal, en este caso ni el trabajador está obligado a trabajar sin sueldo, ni el patrón a pagar a su empleado por la inasistencia de él, esto en relación a circunstancias ajenas a los riesgos de trabajo y alguna de las consecuencias puede ser la terminación laboral.

Entre las causa más comunes se encuentran las enfermedades contagiosas del trabajador, y se da cuando por alguna razón el trabajador se enferma y tiene que notificar al patrón sobre su ausencia, también es obligación del empleado acudir a su centro de salud o estancia de salud que le preste el servicio y está vinculado con su centro de trabajo para solicitar su incapacidad siendo ellos quienes valoren el tiempo de la ausencia del empleado debiendo presentarse a laborar el día siguiente que cubre la incapacidad.

No obstante también existen circunstancias que si podemos controlar y son los problemas legales, que van desde el alcoholímetro, hasta prisión preventiva derivado a diferentes circunstancias, en el primer ejemplo la persona puede salir libre bajo fianza minutos después de ser detenido siempre y cuando la multa sea administrativa y en la siguiente se derivan muchas causales como puede ser una falsa acusación, un error en el sistema o por algún delito cometido, en todas ella el patrón decidirá si espera o no al trabajador para continuar con su contrato laboral, ya que no es algo que afecte a su empresa salvo que sea un delito cometido a la misma.

En el artículo 46 de la ley federal del trabajo (LFT) permite que el trabajador o el patrón en cualquier momento puedan terminar su relación laboral sin incurrir en responsabilidades siempre que se justifiquen los motivos.

La rescisión del contrato es un acto jurídico y se conforma por tres características:

Unilateralidad; es decir, se decreta por trabajador o empleado sin consentimiento del otro

Potestativa; se refiere a que en el trabajo surjan circunstancias que ameriten la terminación laboral siendo que la otra parte se niegue a ello y continúe trabajando.

Formal, si es el trabajador quien no cumple con las funciones, el empleador o patrón puede hacerle notificar el motivo de la rescisión del contrato.

Una vez que nuestra relación laboral ha terminado por el motivo que sea es importante saber a qué tenemos derechos como trabajadores y que están obligados por ley a pagar nuestros patrones.

Si es que el despido es justificado por parte del patrón (sin responsabilidad para el), es decir el trabajador no cumplió con lo establecido, el patrón deberá pagar al empleado:

Parte proporcional del aguinaldo.

Parte proporcional de vacaciones.

Prima vacacional.

Prima dominical.

Si el termino es por parte del empleado (sin responsabilidad para el empleado)es decir el patrón no cumplió con lo establecido en el contrato o simplemente el patrón ya no quiso seguir teniendo al trabajador en su nómina sin ninguna causal, el patrón debe pagar una indemnización.

3 meses de salario

Prima de antigüedad

Salarios vencidos (solo en caso de despido injustificado y con límite de 12 meses a la fecha de la notificación del despido)

20 días de salario por año trabajado

Prestaciones laborales.

Ahora bien, como sabemos a qué se refiere el contrato con los términos de condiciones de trabajo, jornadas laborales, salarios, descansos y vacaciones.

Bueno, las condiciones de trabajo se refieren no solo al espacio físico donde se desempeñara el servicio, también nos dice de las condiciones mínimas que deben cumplir los empleadores según la ley general del trabajo en su artículo 56, estas condiciones se refieren a que el trabajador debe contar con el material para su desempeño y no haber diferencias por razones de género, raza, ideologías, etc. En un ambiente digno y cómodo en relación a las funciones a realizar.

Las jornadas laborales se fijaran dentro del contrato, aunque la ley general marca una semana inglesa es decir 6 días de trabajo por 1 de descanso en un máximo de 8 horas trabajadas por día, es el patrón quien fijara los horario de trabajo así como los días de descanso, es de suma importancia saber que no todos los días se paga de la misma manera, es decir existen días que los pagos serán al doble así como las horas trabajadas que serán pagadas dobles o triples, esto con la finalidad de evitar la explotación laboral y hacer más consiente a los patrones sobre el recurso humano.

Las jornadas de trabajo se dividen en tres turnos:

Diurna (de 06:00 a20:00 horas)

Nocturna (de 20:00 horas a 06:00 horas)

Mixta (de tiene un máximo de 7 horas y media y no debe exceder más de 3 horas y media del horario nocturno).

Existe una jornada extraordinaria donde el patrón solicita que el personal se quede más tiempo laborando y este decide si acepta no, estas horas extras serán pagadas de manera diferente a las horas estipuladas en el contrato. Durante las primeras 9 horas trabajadas el pago será doble estas 9 horas se dividen entre la semanas ya sea un periodo de tres días o durante toda la semana, estas 9 horas serán pagadas al 100% de su pago habitual, es decir que si el empleado gana \$10 por hora estas 9 horas el ganara \$20 por cada una. Si además de eso el patrón necesita que se trabaje aún más tiempo la hora 10 ya será pagada al triple,

Jornada emergente, se refiere más a ciertos tipos de trabajaos u oficios que por la complejidad de estos no se pueden negar es decir que si estas a punto de salir y existe alguna eventualidad tu deber es quedarte a cumplir el trabajo sin que este sea remunerado.

Los salarios son un monto en el que tanto trabajador como patrón fijan antes de un contrato laboral, este puede incrementarse según las condiciones de la empresa o funciones del trabajador, sin embargo hay algunos pagos extras que se deben conocer, tal es el caso de la prima dominical, este pago casi todas las empresas lo ignoran a propósito, pues se trata de un pago extra por trabajar en día domingo, ya que muchas empresas no laboran ese día pues no se paga pero los empleados que si laboran deben tener en su nómina ese porcentaje adicional, al igual que las horas extras, la jornada dominical se paga doble así como los días que por ley son descanso obligatorio. Si ese día de descanso obligatorio cae en día domingo el pago será triple.

VACACIONES.

El pasado 27 de diciembre de 2022 se logró modificar los días de descanso por periodo vacacional, apareciendo esta reforma en el diario oficial de la federación en su artículo 76 y 78 de la ley federal de trabajo, quedando de la siguiente manera:

- 1 año de labores al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
- 2 años de labores al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
- 3 años de labores al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
- 4 años de labores al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
- 5 años de labores al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
- De 6 a 10 años de labores al trabajador le corresponden 22 días de vacaciones.
- De 11 a 15 años de labores al trabajador le corresponden 24 días de vacaciones.
- De 16 a 20 años de labores al trabajador le corresponden 26 días de vacaciones.

En caso de no poder tomar las vacaciones por algún motivo ya sea personal o por que el patrón no puede darte vacaciones por falta de personal o exceso de trabajo, este estará obligado a pagarlas monetariamente a parte del sueldo correspondiente.

Es muy importante fijar el tipo de salario con el que será retribuido el servicio, puesto que existen tipos y pagos extras, que por ley corresponden a los trabajadores.

Por eso es muy importante leer bien un contrato antes de firmarlo, y preguntar todas las dudas que surjan ya que se prestara un servicio y este conlleva a una retribución monetaria, o en especie según sea el convenio.

En caso de no hacer valido el contrato, se debe acudir a las instancias correspondientes para multar a la empresa o al patrón, esta secretaria es la de conciliación y arbitraje quien te asesorara en cada paso para tener un pago justo.

