



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno Darling Daniel Lopes Dominguez

Parcial

Nombre de la Materia LEGISLACIÓN EN SALUD Y ENFERMERÍA

Nombre del profesor: Flor De María Culebro Estrada

Nombre de la Licenciatura Enfermería

Cuatrimestre 8

Sujetos laborales

Trabajador

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
- Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral. El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

Patrón

El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

Conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio. No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

Enfermedad contagiosa del trabajador.

Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio. Sin embargo, si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el IMSS, tiene derecho a una protección parcial. Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente. La incapacidad por enfermedad o accidente no profesional se inicia en el momento en que se tenga conocimiento de la incapacidad y el trabajador está obligado a presentarse a laborar al día siguiente del término de la incapacidad.

Arresto del trabajador.

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores. La suspensión sólo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo. Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales. En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5o. de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de la Cueva.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.

- Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.

- Formal. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Sin embargo, la propia definición señala que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

El mutuo consentimiento de las partes.

Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

- **La muerte del trabajador.**

Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma; esto es, que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador. Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así sucediera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con persona diversa.

El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo. Por lo general, nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la

subjetividad en su interpretación. En cambio Utilizamos en forma genérica el término de “despido injustificado”, para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido.

En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

Salario mínimo

Hemos mencionado que el salario es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia del mismo; el legislador consideró que era necesario proteger al trabajador contra cualquier abuso por parte del patrón e incluyó, desde la Constitución, la necesidad de establecer la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por una jornada de trabajo

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera éste.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad; es decir, si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo; si el salario es mayor del mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo. Sin embargo, cuando utilizamos el término responsabilidad en enfermería, este concepto

difiere del habitual y comprende una serie de elementos que son el conocimiento del terreno de competencia profesional, la capacidad de hacer frente a algo salvaguardando la seguridad y el conocimiento de las formas de toma de decisiones y del contexto en que se desarrolla su labor. Se puede decir entonces, que la responsabilidad profesional en sanidad, es la obligación que tiene el sanitario de reparar un daño que haya podido originar a otras personas derivado de sus actos profesionales, errores voluntarios e involuntarios u omisiones.

La obligación de reparar un daño se da cuando se ha producido el incumplimiento de un deber jurídico preexistente. Este deber jurídico puede ser genérico (en este supuesto estaríamos ante el principio jurídico que obliga a no hacer mal a nadie).

La responsabilidad penal gira en base a dos pilares básicos y fundamentales que delimitan su territorio: el delito y la pena. El delito constituye la conducta no permitida desde el punto de vista jurídico que se ha llevado a cabo y la pena hace referencia a la sanción que el Estado impone al autor del delito.

Se puede decir, que la profesión enfermera desarrolla su responsabilidad ético-moral en tanto que se articula como servicio a la sociedad desde la moralidad o ética que va implícita en el cuidado, ya que no es posible cuidar sin tener deseos de ayuda. Las interrogantes por saber cuál es el alcance del derecho a la vida constituyen un amplio debate que abarca a la ética, el derecho, la ciencia, la antropología, la religión y la psicología. Por su parte, la deontología médica exige al médico salvaguardar la vida de los pacientes, por lo que queda proscrita la aplicación de procedimientos médicos eutanásicos.