

ALUMNA: SHAILA YASMIN LÓPEZ CRUZ

MATERIA: LEGISLACIÓN EN LA SALUD Y ENFERMERIA

PROFESORA: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

CUATRIMESTRE: 8

GRUPO: "A"

TRABAJO: ENSAYO

TEMA: SUJETOS LABORES

FECHA DE ENTREGA: 17 DE FEBRERO 2025

El tema de sujetos laborales son las personas o entidades que intervienen en una relación laboral, ya sea como trabajadores o empleadores. Existen los sujetos laborales individuales, trabajadores el empleador, también están los sujetos laborales colectivos, sindicatos son asociaciones de trabajadores que se organizan para defender sus derechos, federaciones asociaciones de sindicatos que prestan servicios en varias empresas de la misma rama industrial, el derecho laboral es la rama del derecho que protege el trabajo humano y garantiza que funcione sin problemas.

Una de las características de los sujetos laborales es la cual es: **Dinámico:** El derecho laboral es una rama del derecho que se adapta y evoluciona constantemente para hacer frente a los cambios sociales, económicos y laborales. Las leyes laborales y las normativas se actualizan de manera regular para mantenerse al día con las necesidades y demandas de los trabajadores y los empleadores. Antecedentes históricos del derecho del trabajo

Social: El derecho laboral se enfoca en proteger los derechos y garantizar el bienestar de los trabajadores, considerando su condición de parte más vulnerable en la relación laboral. Busca equilibrar las relaciones entre empleados y empleadores, promoviendo la justicia y la igualdad en el lugar de trabajo. Quiénes son los sujetos del derecho laboral

Expansivo: El derecho laboral abarca una amplia gama de aspectos relacionados con el trabajo y el empleo. No solo se centra en las condiciones laborales básicas, como la jornada laboral y el salario, sino que también aborda temas como la salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades, la protección contra la discriminación y el despido injustificado, entre otros.

Dentro del tema sujetos laborales tocaremos subtemas como son:

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

Suspensión de la relación de trabajo

Rescisión de la relación de trabajo

Terminación de la relación de trabajo

Indemnización laboral

Despido justificado

Despido injustificado

Condiciones de trabajo, concepto de jornada laboral, clases y duración, jornada extraordinaria, jornada emergente, días de descanso, concepto de vacaciones.

Nuestro primer tema a tocar son los sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo, los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifica en la primera instancia trabajador y patrón. El trabajador conforme el artículo 8. De la LFT, el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. 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.

La suspensión de la relación de trabajo, Mario de la Cueva la define como “una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria
- Arresto del trabajador
- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.

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 con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad, en ambos casos subsiste la obligación del pago de salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

La rescisión de la relación de trabajo 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 la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

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.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin

permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

La terminación de la relación de trabajo Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.

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.

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.

- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT, pueden pactarse por tiempo determinado, por obra determinada o por inversión de capital.

- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene. Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no.

La indemnización laboral, es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria. Si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo. En este sentido, la indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este. Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

El despido justificado, 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.

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio, así como la sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto.

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

El despido injustificado, el despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación. Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su

reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato.

Si opta por la reinstalación, en ciertos casos (trabajadores de confianza, trabajadores eventuales, trabajadores con antigüedad menor a un año y empleados domésticos), el empleador se puede negar mediante el pago de una indemnización más costosa, igual a la que procede cuando el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al empleador.

Por lo tanto, podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales (Serán analizadas en la siguiente unidad)

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son "... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

La jornada laboral, hace referencia al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. 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. Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas.

Además, la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales. La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales. Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar. Este mandato de la LFT es bastante controversial, ya que, al repartir las horas del sábado entre los demás días de la semana, por supuesto que se tendrán jornadas que excedan los límites legales.

Para efectuar ese reparto naturalmente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que, generalmente estos acuerdos se realizan en beneficio y a petición de los trabajadores.

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; por lo tanto, nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo:

- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas
- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas
- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso.

Haciéndose la aclaración de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.

En otras palabras, la media hora de descanso mínimo forma parte de las ocho, siete o siete y media horas de jornada, cuando no se permite al trabajador salir del centro de trabajo.

Jornadas extraordinarias

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran. Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra.

Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto. O bien, cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar.

Asimismo, el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados, aunque no es el caso más común.

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

- Horas extra dobles.

Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más.

Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

- Horas extra triples.

Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales. En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.

Para calcular estas horas debemos conocer lo siguiente:

- El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas

- El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra

- La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana. Esto debe incluir también el motivo por el cual se realizaron horas extra

La jornada emergente o de emergencia se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa.

Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo.

En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica. El trabajador está obligado a prestar este

tipo de trabajo y si se niega a hacerlo, tal negativa puede considerarse como una causa análoga e igualmente grave a las causas consideradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que puede producir la rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al trabajador.

No deben confundirse estas jornadas de emergencia con las jornadas extraordinarias, pues los trabajos de emergencia son un suceso ajeno a los objetivos de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa.

En los días de descanso. La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste; por ello, se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal.
- Descanso obligatorio
- Descanso semanal

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.

El salario base, o por cuota diaria, es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas.

Por otro lado, el salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie

No existe precepto en la LFT que especifique todas y cada una de las prestaciones que integran el salario.

- Formas de determinar el salario

El artículo 83 de la LFT especifica que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

- Salario fijado por unidad de tiempo:

Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el “tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios”.

En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

- Salario por unidad de obra o “a destajo”:

En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. “Lo que importa es el resultado.”

Algunos ejemplos de este salario son: por prenda de vestir confeccionada; por metros cuadrados pintados o aplanados; por árboles cortados; por cajas terminadas, etcétera.

- Salario por comisión:

Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.

En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

- Salario a precio alzado:

Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado. La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra. La importancia de todos estos temas es que nos permiten a los trabajadores protegerse y hacer valer sus derechos. También ayudan a que las empresas funcionen de manera más justa y equitativa. La importancia en los trabajadores: Permite ejercer sus derechos y lograr su protección, permite desarrollar su talento humano y su integración social y permite como hacer valer los derechos humanos labore. El conocer nuestros derechos como nuestras obligaciones, también se conoció mucho sobre artículos el saber un poco de algunos de ellos. Tanto como trabajadores o el patrón.

