



Mi Universidad

Nombre del Alumno: JORGE LUIS PÉREZ PÉREZ

Nombre del Tema: SUJETOS LABORALES

Parcial: I

Nombre de la Materia: LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA

Nombre del profesor: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

Nombre de la Licenciatura: ENFERMERÍA

Cuatrimestre: 8°

INTRODUCCION

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.

Los subtemas que se abordaran en el siguiente ensayo 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

Concepto de salario

Tipos Salario

Toda persona tiene derecho al trabajo, es fundamental conocer las leyes sobre el ámbito laboral para así evitar consecuencias más después. El conocer y saber las leyes del trabajo nos otorga un conocimiento para llevar un buen trabajo.

Sujetos que Intervienen en la Relación Individual Del Trabajo

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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 80. 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.

Suspensión de la Relación de Trabajo

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.

Las posibles causas de suspensión podrían ser 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.

Estos son algunas circunstancias que pueden ocasionar la suspensión de la relación de trabajo.

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.

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

Unilateralidad, Potestativa y Formal.

A continuación mencionaremos algunas circunstancias para la rescisión de la relación de trabajo:

Engañarlo el trabajador, Incurrir el trabajador, Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, Ocasionar el trabajador, Comprometer al trabajador, Cometer el trabajador actos inmorales.

Terminación de la Relación de Trabajo

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 patrones, que hace imposible su continuación. La terminación 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.

Circunstancias que pueda ocasionar la terminación de la relación de trabajo:

El mutuo consentimiento de las partes, La muerte del trabajador, La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

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 impropcedente 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.

Despido Justificado e Injustificado

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. El despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.

Injustificado: se refiere 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. 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.

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Ejemplos de condiciones de trabajo:

Jornada de trabajo.

Días de descanso.

Vacaciones.

Salario.

Salario mínimo.

Aguinaldo.

Prima de antigüedad.

Jornada Laboral – Clases y Duración

Cuando hablamos de jornada laboral nos referimos al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. Puede referirse también al cómputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado.

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

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. Se pueden clasificar de la siguiente manera:

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, y tiene una duración máxima de 7 horas diarias.

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.

Jornada Extraordinaria y Emergente

Extraordinaria: El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón.

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

Horas extra triples. Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.

Emergente: 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. Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

Días de Descanso y Vacaciones

Al hablar de días de descanso nos referimos al descansar un día durante la semana, ya que el trabajo implica desgaste por parte del trabajador y se considera un día de descanso. Existen dos tipos de descansos:

Descanso semanal: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Descanso obligatorio: El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores, es decir que puedan descansar en una fecha festivo.

Vacaciones.

Es el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios. Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna; excepto en los casos de despido en los que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, en cuyo caso se le pagará una parte proporcional al tiempo de servicios.

Salarios y Tipos de Salarios

El salario es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por una jornada laboral determinada o por desempeño de una tarea específica. Cada trabajador cuenta con un salario diferente, depende el lugar donde trabaje y en que trabaja.

Tipos:

Salario por unidad de obra: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas

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

Salario a precio alzado: Es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.

CONCLUSION

Concluyendo con el tema de Sujetos Laborales, es de mayor importancia conocer sobre los puntos abordados, con el conocimiento de todo esto nos facilita un poco de como nos podemos defender si en caso de que se presentara algun problema de nuestro trabajo. Al no conocer sobre nuestros derechos del trabajo la empresa o el patron nos proporcionara tareas demas.

Existen personas o trabajadores que no conocen su derecho laboral, y presentan la explotacion laboral. El no conocer sobre este tema implica la explotacion laboral, el salario incompleto o sin dias de descanso. Es necesario conocer los dias de descanso y conecer sobre las jornadas extraordinarias, como se habia mencionado anteriormente al exceder las horas establecidas el trabajador tiene derecho pedir pagos dobles o triples depende del caso que presente.

Es importante tambien que el trabajador conozca los tipos de despido para asi poder acudir con un representante legal si se encontrara en situacion de despido injustificado. Talvez a todos los trabajadores les ha pasado en alguna ocasion que lo despiden sin ninguna razon y no saben que hacer o como pueden arreglar esa situacion, por eso es importante conocer los derechos del trabajo.

Es importante recalcar tambien que no se debe de confundir la jornada emergente con la extraodinaria, como se habia mencionado en clases pasadas, en el ambito de la salud, es decir que los medicos, enfermeros pueden presentar constantemente la jornada emrgente ya que se trata de salvar una vida.

BIBLIOGRAFIA

UDS. 2025. *Antologia de Legislacion en Salud y Enfermeria*. PDF