



Nombre del alumno: Yazmin Guadalupe Aguilar Aguilar.

Nombre del tema: Ensayo "Sujetos laborales".

Nombre de la materia: Legislación en salud y enfermería.

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román.

Nombre de la licenciatura: Licenciatura en enfermería.

Cuatrimestre: 8 A.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 15 de febrero de 2025.

Introducción:

Los sujetos laborales son las personas que intervienen en una relación laboral. De forma más clara son el trabajador y el patrón.

En este ensayo abordaremos temas muy importantes, que debemos conocer como empleados para que nuestros derechos sean cumplidos.

- + 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 3.10 Jornada extraordinaria.
- + Jornada emergente.
- + Días de descanso.
- + Concepto de vacaciones.
- + Concepto de salario.
- + Tipos Salario.

El objetivo es que, el trabajador conozca sus responsabilidades (tareas que debe realizar) y sus derechos que le corresponden en el ámbito laboral. En caso de que el patrón no mencione sus derechos, el trabajador debe conocerlos para exigirlos. Al igual que su salario y saber que trabajar más horas de su jornada, se le pagará dobles o triples, etc. Conocer sus días de descanso, vacaciones, que no puede ser despedido, sin justificación por escrito, etc. Cómo se explica seguidamente.

Sujetos laborales.

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.

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

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.

Suspensión de la relación de trabajo:

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 se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- ❖ Enfermedad contagiosa del trabajador: medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. La suspensión debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.
- ❖ Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo: es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.
- ❖ Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria: el patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito
- ❖ Arresto del trabajador: la suspensión sólo dura el tiempo del arresto (72 hrs max) y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo. Y el patrón estaría exento del pago del salario.
- ❖ 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.

Rescisión de la relación de trabajo.

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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 y prima de antigüedad.

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro. Las causales de este retiro se encuentran enumeradas en el artículo 51 de la LFT y son:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la LFT.

Renuncia:

En caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

Causas:

- + 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.

Sería injusto obligar al patrón al pago de indemnización alguna por la terminación, cuando no depende sólo de su voluntad.

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. Como dijimos antes, una decisión de esta clase afecta su futuro económico y el de su familia. 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.

Despido justificado.

Por lo tanto, si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no. 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.

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente:

En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral, la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados. En caso de existir, se agregan los montos de las partes proporcionales de prestaciones tales como vales de despensa, bonos navideños, caja de ahorro.

(Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años).

Despido injustificado.

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.

Esta ocurre cuando el empleador rescinde el contrato sin responsabilidad por parte del trabajador, o si éste renuncia por una falta grave cometida por el patrón o por la existencia de algún peligro grave relacionado con el 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).

Condiciones de trabajo.

El artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. Son los siguientes:

- Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, aguinaldo y prima de antigüedad.

Jornadas laborales.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de la LFT:

- 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.

- Jornada extraordinaria: Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples.

* 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.

- Jornada emergente: 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.

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente

indispensable para evitar esos males. La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Días de descanso.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores: Descanso semanal y descanso obligatorio.

- Descanso semanal: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral. El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados; es decir, por cada día laborado, se le pagará al trabajador el salario correspondiente más una sexta parte del salario del día de descanso.

En ocasiones, por el tipo de actividades a realizar, es imposible que el trabajador descansa el domingo. Por ello se le otorgará como día de descanso obligatorio cualquier otro día de la semana. Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama prima dominical.

Por otro lado, si el día de descanso semanal del trabajador es el domingo y se pide al trabajador laborar ese día, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario, más la prima dominical (25%).

- 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. Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y son:

- ❖ El 1o. de enero.
- ❖ El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero: día de la Constitución.
- ❖ El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo: natalicio de Benito Juárez.
- ❖ El 1o. de mayo, día del Trabajo.
- ❖ El 16 de septiembre, día de la Independencia de México.
- ❖ El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre: día de la Revolución mexicana.
- ❖ El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (atendiendo a la reforma del artículo 83 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014).
- ❖ El 25 de diciembre, Navidad.
- ❖ El que determinen las leyes federales y locales electorales para efectuar la jornada electoral en caso de elecciones ordinarias.

Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en alguno de los días de descanso obligatorio recibirá, además del pago del día correspondiente, un salario doble por el servicio prestado.

Vacaciones:

El artículo 76 de la LFT señala que el periodo de vacaciones, una vez cumplido el primer año laborado, en ningún caso podrá ser inferior a 12 días laborables y este derecho aumentará en dos días de vacaciones por cada año trabajado subsecuente, hasta llegar a veinte, mientras que, a partir del sexto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo. La ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25% del salario que le corresponda al trabajador por el periodo vacacional.

En términos generales, los derechos laborales prescriben en un año, es decir, luego de un año se pierde el derecho a exigirlos. El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año; este plazo empezará a computarse al día siguiente de que se cumplan los seis meses en los que el trabajador puede disfrutar sus vacaciones. En otras palabras, luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas. Así, los periodos vacacionales que no sean solicitados por el trabajador, se pierden un año después de la fecha en que inicie el cómputo del periodo de seis meses en que puede disfrutarlos.

Salario: retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo.

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

- **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.
- **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 y prestaciones en especie.

- **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”.
- **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”. En el caso de la fijación del salario por obra, tiene que determinarse la naturaleza de la misma, así como la cantidad y calidad de los materiales, y el estado de la herramienta puesta a disposición del trabajador por parte del patrón para la realización del trabajo. La cantidad pagada por las unidades producidas no podrá ser nunca inferior al mínimo; es decir, el número de cantidades que el trabajador

pueda producir en un día deberá ser tal, que le permita recibir por lo menos un salario mínimo por ese día. De igual manera, el salario “a destajo” debe ser suficiente para que con él se cubra el pago del séptimo día.

- Salario por comisión: Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”. El principio de que las comisiones que reciba el trabajador le permitan recibir, por lo menos, el salario mínimo diario y suficiente para cubrir el pago del día de descanso.

- 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.

- De cualquier otra forma: La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales y entre ellos se encuentran: salario por viaje en buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).

Conclusión:

Es importante conocer estos temas, porque están involucrados en nuestro ambiente laboral, el no conocer nuestros derechos como trabajadores, hay casos en los que se permiten la explotación laboral, justamente por no conocerlos.

Desde el principio del contrato con la empresa, ya sea moral o física, debemos fijarnos todo lo descrito en ellos, tanto el tipo de salario, la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, etc. Al igual es importante que no pueden despedir, sin justificación por escrito, el empleado puede reclamar ante un juez. En algunos casos, el conflicto puede solucionarse en un acto de conciliación previo.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que permite a las personas vivir con dignidad. El derecho laboral protege a los trabajadores de situaciones que pueden perjudicarlos

Bibliografía:

UDS.2025.Antología de legislación en salud y enfermería. PDF.