



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Paola Janeth Hernández Hernández

Nombre del tema: Sujetos Laborales.

Parcial: 1 Grupo: "A".

Nombre de la Materia: Legislación en Salud y Enfermería.

Nombre del profesora: Lic. José Manuel Cordova Román.

Nombre de la Licenciatura : Enfermería

Cuatrimestre: Octavo

Fecha de entrega: Lunes 17 de febrero de 2025.

INTRODUCCIÓN

¿Qué son los sujetos laborales? Los sujetos laborales son personas o entidades que participan en una relación laboral ya sea de manera directa o indirecta, cabe destacar que todo sujeto laboral es de suma importancia por lo cual haremos mención de a continuación:

Sujetos que intervienen en la relación individual del 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.

Jornadas extraordinarias.

Jornada emergente.

Días de descanso.

Concepto de vacaciones.

Concepto de salario.

Tipos de salario.

OBJETIVO: Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia:

DESARROLLO

Los elementos subjetivos de la relación individual del trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifica en primera instancia:

Trabajador: Conforme al artículo 8º de la LFT, es la persona física que presenta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Por lo cual:

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

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. Dicho esto, los elementos laborales son importantes porque contribuyen a la productividad, el bienestar de los trabajadores y la estabilidad económica.

La LFT no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, Pero Mario de la Cueva la define como, una instrucción que tiene por objetivo conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adivine alguna circunstancia distinta en los riesgos de trabajo que impide al trabajador la prestación de su trabajo. Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidos en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes

- 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 este debe decretar la suspensión de la relación de trabajo, la suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS dije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad, el trabajador está obligado a regresar al día siguiente a la finalización de la incapacidad.

- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya de la incapacidad:

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado medico o corre el riesgo de su despido justificado.

- 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 y tampoco existe la obligación del trabajador prestar el servicio.

- Arresto del trabajador:

En esta causa de suspensión está basada en una situación en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores , el patrón no tiene la obligación de pagar el salario del trabajador . El artículo 46 de la ley federal de trabajo permite que el trabajador o patrón, en cualquier momento , sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada . Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma . 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.

- POTESTIVA: En una relación de trabajo puede presentarse circunstancia que

ameriten la rescisión de la relación laboral , sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada relación y está continúe surtiendo sus efectos , en otras palabras , una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opinión de residir o no.

•FORMAL: Si el trabajador 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.

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 , se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

- 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. El objeto de las indemnizaciones laborales es , repara 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 . El despido justificado, responde al derecho de rescindir el contrato cuando el trabajador a 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 importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito . 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 .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 LFT. 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, especialmente en cuanto al aviso del despido. 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 la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben prescribir los hombres por su trabajo " de ahí que se consideran condiciones de trabajo son las siguientes:

- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Salario mínimo
- Aguinaldo

CONCLUSIÓN

La ley federal del trabajo (LFT) es la legislación que regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores en México, esta ley establece los derechos y obligaciones de ambas partes. La LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9o, los trabajadores de confianza:

La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y de la designación que se de al puesto, son funciones de confianza la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En mi opinión es bueno saber lo que la LFT contiene ya que muchas veces hemos sido ignorantes y debido a eso no sabemos lo importante que es saber nuestros derechos, ya que esos derechos nos dan la oportunidad de vivir en mejores condiciones.

