



Mi Universidad

Ensayo.

Nombre del Alumno: Abraham Morales Mejia.

Nombre del tema: Sujetos laborales.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Legislación en salud y enfermería.

Nombre del profesor: Lic. José Manuel Córdova.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: Octavo.

Fecha de entrega: 17/02/25

Grupo: "A".

Introducción.

La unidad III de la antología virtual de Legislación en salud y enfermería, titulada sujetos laborales nos brinda una información clara de los derechos y obligaciones que hay en el ámbito laboral, independientemente del tipo de trabajo, para el trabajador y el empleador. En la inserción laboral influyen distintos factores, entre ellos tu grado académico. Existen distintos temas en los cuales se debe tener buen conocimiento, por ejemplo, la suspensión de la relación de trabajo, rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación de trabajo, indemnización laboral, despido injustificado, como deben ser las condiciones de trabajo, la duración de la jornada laboral, saber sobre tus días de descanso, saber sobre el monto de tu salario, entre otros puntos esenciales. Como principal objetivo de este ensayo es brindar conocimiento de suma importancia principalmente a los empleados para que tengan un mayor conocimiento de cómo deben ser tratados en sus trabajos y también saber sobre sus obligaciones.

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Los sujetos que se identifican en primera instancia son: El trabajador y el patrón, sin embargo, el empleador no es necesariamente una sola persona, sino puede ser una empresa u otra entidad legalmente constituida.

El trabajador: En el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo nos dice que el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. El trabajador no puede ser una persona moral, (es decir, una entidad o empresa) porque, en el marco de las relaciones laborales, el trabajador es la persona física que realiza una actividad laboral a cambio de una remuneración, es decir dinero).

La otra persona de la cual hablaremos es el patrón, la cual puede ser una persona ya sea física o moral “una persona moral, como una empresa (en este caso, "Manufacturas Chávez, S.A. de C.V."), que también puede contratar a trabajadores y actuar como patrón, es decir, como la entidad responsable de la relación laboral”.

Suspensión de la relación de trabajo.

La Ley Federal de trabajo no define la suspensión de la relación de trabajo. Pero Mario de la Cueva nos dice que 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 patrono. Conviene hacer énfasis en que ambas partes dejan de estar obligadas, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no está obligado a prestar el servicio. Cuando el patrón si está obligado al pago del salario son por los siguientes motivos, según lo establecido en artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, por una 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.

Rescisión de la relación de trabajo.

Permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada, según lo mencionado en el artículo 45 de la Ley Federal de Trabajo. La rescisión reúne tres requisitos indispensables, entre ellas puede ser unilateral es decir que puede ser por parte del patrón o del trabajador y sin previo aviso, la otra es potestativa y se refiere a cuando alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra parte es formal es cuando el trabajador incumple con sus obligaciones y el patrón decide rescindir.

Terminación de la relación de trabajo.

Es 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, es conocida comúnmente como renuncia. Las causas legalmente aceptadas para una terminación de una relación de trabajo son las siguientes el fallecimiento de un trabajador, la terminación de la obra o el vencimiento del termino o inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la presentación del trabajo.

Indemnización laboral.

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 estas indemnizaciones son

reparar de algún modo el daño que se le provoca al trabajador por el desempleo, la indemnización es para que el trabajador desempleado pueda solventar sus gastos, mientras busca otro empleo.

Despido justificado.

Es cuando el empleador puede rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido al incumplimiento con sus obligaciones, ya que de lo contrario el trabajador puede demandar al empleador ante el tribunal, y si el empleador no tiene una causa justificada de su despido puede tener consecuencias, independientemente si fue renuncia o despido el trabajador tiene el derecho de recibir el finiquito.

Despido injustificado.

El despido injustificado es aquel en el que el empleador procede a despedir a su trabajador sin ninguna causa que lo justifique, de igual forma si su trabajador no se queda conforme a lo que el empleador a echo, esta persona procede a demandarlo y por lo cual, si el empleador no presenta ninguna justificación para su despido, se ve obligado a pagar una liquidación, la cual incluye los siguiente: 3 meses de salario, prima de antigüedad, salarios vencidos, 20 días de salario por año trabajado, prestaciones laborales.

Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo 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, dichas condiciones deben ser igual a todos los trabajadores sin importar la raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o por doctrina política. Las condiciones para el trabajador que preste sus servicios son los siguientes: Jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, aguinaldo, prima de antigüedad. Por tanto, a pesar de dichas condiciones, el trabajador tanto como el patrón pueden modificarlas. El trabajador por motivo de que tenga una jornada laboral excesiva o circunstancias económicas que justifiquen su solicitud. El patrón puede modificarlo debido a que haya un descenso en su economía y tenga que hacer recorte de personal o modificar los horarios laborales.

Concepto de jornada laboral.

Es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio, el patrón está obligado a pagar el salario al trabajador independientemente si en el lapso de tiempo no este realizando alguna actividad, las jornadas laborales pueden ser fijadas como un acuerdo entre el patrón y el trabajador, sin exceder los límites máximos legales, que son 8 horas de trabajo.

Clases y duración.

Al momento de que el trabajador es contratado por el empleador es de compromiso del trabajador ocupar sus energías, en beneficios para el empleador, realizando sus actividades obligatorias en el tiempo establecido, sin embargo, no debe exceder el límite de tiempo legal, por ello existe una clasificación de jornada laboral. La cual nos dice que en la clasificación diurna la duración está comprendida entre las 6 y las 20 horas y en la Nocturna entre las 20 y las 6 horas con una duración de 7 horas, y la mixta comprendida entre la diurna y la nocturna con un máximo de 7 horas y media.

Jornadas extraordinarias.

Es cuando el trabajador excede el límite legal de horas de trabajo, por lo cual las dos horas siguientes después de las 8 horas trabajadas el empleador está obligado a pagar el doble de pago a cada hora y el triple si se exceden las 10 horas trabajadas, por lo cual la hora 10 se deberá pagar el triple.

Jornada emergente.

Consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica. Esto 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. Es cuando el trabajo anterior del trabajador se suspende temporalmente por riesgos que a este le afecten.

Días de descanso.

A la persona que presta un servicio ya sea de actividad física o intelectual que implique un desgaste, por ello todos los trabajadores tienen derecho a un día de descanso, ya sea de tipo semanal u obligatorio, los de día obligatorio incluyen, el primero 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, El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, El 25 de diciembre, Navidad.

Concepto de vacaciones.

Es un descanso temporal a una actividad habitual, los descansos semanales a los cuales tiene el derecho el trabajador no son suficientes, por lo cual por necesidad se le ha otorgado un tiempo más prolongado, estos tiempos dependerán de la antigüedad del trabajador, pero no podrá ser inferior a 12 días, esto aumentará con cada año, pero al llegar a los 5 años laborando aumentará 2 cada 5 años. Por tanto, el empleador está obligado a pagar un 25% del salario al trabajador durante sus vacaciones a la cual se le llama Prima vacacional.

Concepto de salario.

Es el pago con dinero, que el patrón debe realizar al trabajador por prestar un servicio, 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.

Tipos de salario.

En el artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo 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. 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, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especies. El artículo 83 de la Ley Federal de Trabajo 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 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.

En conclusión sobre el abordamiento de este tema, es que es muy importante saber las leyes que rigen en el ámbito laboral, por ejemplo el tener información fundamentada para poder defenderte ante un persona que te quiera despedir injustificadamente, o que te quiera pagar menos del salario mínimo establecido, o que tu patrón este excediendo del límite normal de horas trabajadas, saber cuándo tienes el derecho a una indemnización laboral y cuando no, saber la cantidad correcta de días de vacaciones así como el derecho a días de descanso. Si las personas se tomaran el tiempo de leer sobre leyes que rigen el ámbito laboral, existiría menos fraude, y esclavitud, ya que por el motivo de no leer se dejan llevar por lo que el patrón ordene.

Bibliografía.

UDS.2025.ANTOLOGÍA VIRTUAL DE LEGISLACIÓN EN SALUD Y ENFERMERÍA.PDF

[file:///C:/Users/Abrham%20Morales%20Mejia/Desktop/-
LEGISLACION%20EN%20SALUD%20Y%20ENFERMERIA.pdf](file:///C:/Users/Abrham%20Morales%20Mejia/Desktop/-LEGISLACION%20EN%20SALUD%20Y%20ENFERMERIA.pdf)