



Mi Universidad

ENSAYO.

García Olivares Consuelo Anahí.

Sujetos laborales

Parcial I

José Manuel Córdova Román.

Licenciatura en enfermería.

Cuatrimestre VIII

Comitán de Domínguez, Chiapas a 15 de febrero del 2025

Sujetos laborales.

Los sujetos laborales pueden ser aquellas personas o entidades que se encuentran relacionadas con un ambiente o relación de trabajo, en la que normalmente participan dos entidades principales como el trabajador y el empleador, quienes a partir de ello se crean derechos y obligaciones de cada uno dependiendo del contrato que se asignó.

El trabajador suele ser la persona física que presta sus servicios a cambio de un pago, beneficiándose económicamente en cambio el empleador también puede llegar a ser una persona física u otro tipo de entidad que suele dirigir una empresa o negocio dependiendo el tipo de empleo que tenga y este se beneficia del trabajo realizado.

Todo esto es necesario para tener una idea idónea de lo que es una dinámica de trabajo y como debe emplearse esta ante la sociedad para obtener normas justas y dignas para la empresa tanto como para el trabajador.

Realmente este tema abarca muchos puntos importantes, en el que se especifica mucho mas que la relación de ambiente si no todos los temas legales y remuneraciones de un trabajador ante sus servicios entre otras cosas como, por ejemplo:

- 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

A lo largo de este ensayo podremos conocer mas a detalle cada uno de estos temas para una mejor comprensión de la responsabilidad que conlleva cada una de ellas.

El objetivo de todo esto que nuestros derechos como trabajadores se hagan valer y que se cumplan tal y como las leyes lo indican para evitar la sobrecarga y los empleos mal pagados, que sepamos correctamente que nuestro pago debe ser acorde a nuestros horarios trabajados y el trabajo realizado, que se debe respetar todo lo estipulado en dichos contratos si es el caso, debemos tener un amplio conocimiento sobre nuestros deberes y recompensas de una jornada de trabajo y así evitar caer sobre una explotación laboral.

A continuación, la explicación detalladamente de cada una:

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

Estos mismos sujetos suelen ser lo que intervienen directamente con ellos, como se menciona anteriormente son conocidos como el trabajador y el patrón sin embargo en dadas ocasiones puede llegar a existir un suplente del patrón o un simple representante.

De acuerdo a la ley federal del trabajo, en el artículo 8º, el trabajador es aquella persona física es aquella que realiza un trabajo personal a una persona física o moral, también nos indica que:

- el trabajador no puede ser una persona moral
- Sus servicios son únicamente personales es decir solo él puede realizarlas
- Existe subordinación con otra persona (patrón)

En este mismo artículo estipula que se entiende como trabajo a toda aquella actividad humana, sea material o intelectual sin importar su grado de dificultad.

Existe un apartado en el artículo 9º de esta misma ley en la que nos menciona a otro tipo de trabajador como lo es el de confianza, estos dependen de las funciones desempeñadas y no del puesto asignado, normalmente suelen desempeñarse en funciones de confianza como las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de esta manera estos mismos trabajadores están relacionados estrechamente con el patrón.

Cuando se habla del patrón, el artículo 10º de esta misma ley, lo define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, a diferencia del trabajador este si puede ser moral.

Suspensión de la relación de trabajo.

La suspensión laboral no se encuentra definida como tal en ninguna ley, pero se puede describir como como la interrupción temporal de la relación laboral sin responsabilidad para ambas partes cuando exista algún tipo de riesgo que impida al trabajador prestar sus servicios, sin embargo ninguna de estas partes suele estar obligada ni el patrón esta obligado a pagar tanto como el trabajador no esta obligado a prestar sus servicios, pero cabe recalcar que esto no aplica para todas las situaciones, cuando se trata de un riesgo o por maternidad es necesario realizar el pago de salario correspondiente, en todo caso las suspensiones suelen ser temporales y por causas específicas.

La ley federal del trabajo, en el artículo 42° establece posibles causas para la suspensión de labores, por ejemplo:

- Enfermedad contagiosa: Normalmente se realiza mas para proteger la salud de los demás trabajadores, el trabajador debe notificar la enfermedad y el patrón decretar la suspensión, si no es así los demás trabajadores pueden negarse a seguir prestando de sus servicios
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo: Están suelen ser ajenas al trabajo por lo que el patrón no se encuentra a obligado a seguir pagando un salario durante la suspensión, pero si este suele estar protegido por el IMSS tiene derecho a una protección parcial únicamente con certificado médico si no puede ser despedido
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria: En estos casos el salario suele ser negado a menos que el trabajador haya realizado el delito a órdenes y en beneficio del patrón, al termino de su acusación debe presentarse a los 15 días siguientes
- Arresto del trabajador: El patrón no paga el salario de los días suspendidos y el trabajador tiene que presentarse al siguiente día después del término del arresto
- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales: Esta causa abarca todos lo servicios en el artículo 5°, suele ser una de las mas tardadas, comienza cuando se empieza el servicio y puede durar hasta 6 años más, después de esto el trabajador debe presentarse 15 días después del término de su servicio

- Medida disciplinaria: Es utilizada como sanción ante una falta cometida en el trabajo por no respetar alguna acción del reglamento establecido por la empresa o establecimiento

Generalmente la suspensión logra mantener la relación temporal pero también evade obligaciones por ambas partes.

Rescisión de la relación de trabajo.

La rescisión del trabajo puede ser consumada cuando se deba, mientras el trabajador y el patrón estén de acuerdo y con una debida causa justificada según la ley federal del trabajo en el artículo 46°.

Dicha rescisión posee características como:

- Unilateralidad: Básicamente la relación de trabajo finaliza por la decisión de una persona, puede ser el trabajador o patrón, sin el conocimiento de alguna de las dos partes
- Potestativa: Cuando alguna parte incumple con sus obligaciones, se genera la opción de que la otra parte decida seguir o no la relación de trabajo
- Formal: El patrón esta obligado a dar por escrito la causa, fecha y hora del despido, por lo contrario, se convertiría en despido injustificado

Existen varias causas de rescisión de parte del trabajar y que no le causa ninguna responsabilidad al patrón como, por ejemplo:

- Presentar certificados falsos, en donde establece habilidades y aptitudes que el trabajador no posee
- Actos de violencia, injurias, amenazas o malos tratos contra el patrón, compañeros, clientes o proveedores
- Perjuicios materiales durante la prestación de servicios
- Actos inmorales o de acoso sexual en el trabajo
- Divulgar los secretos de producción o asuntos de la empresa
- Tener mas de 30 faltas en un periodo de 30 días sin causa justificada
- No hacer uso de las medidas preventivas establecidas para evitar accidentes o enfermedades
- Asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas

Los despidos justificados presentan distintos derechos a los trabajadores y se les deberá pagar los siguientes conceptos:

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

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador son:

- Engañar sobre las condiciones del trabajo al momento de la contratación
- Actos de violencia, amenazas, acoso sexual o malos tratos por parte del patrón o sus representantes
- Reducir el salario y no recibirlo en fecha y lugar correspondientes
- Presentarse perjuicios intencionalmente por parte del patrón
- Condiciones de trabajo inseguras o insalubres
- La realización de actos que atentan la dignidad del trabajador

Ante todo, esto el trabajador cuenta con 30 días para retirarse y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la ley federal del trabajo.

Terminación de la relación de trabajo.

La terminación del trabajo puede definirse como la finalización de los lazos laborales con un consentimiento mutuo de ambas partes y con causas ajenas a algunas de las partes que impida su continuación mejor conocida como renuncia.

Las causas de terminación ajenas a ambas partes suelen ser seguir el artículo 53º de la ley federal del trabajo son:

- El mutuo consentimiento de las partes: Anteriormente se menciona que se da cuando el trabajador decide alejarse del trabajo y el patrón decide si aceptarla o no
- La muerte del trabajador: La relación laboral es personal e intransferible
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital: Si el contrato era por tiempo determinado, la relación laboral termina al cumplirse el plazo sin responsabilidad para el patrón
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo: Si tiene algún impedimento para prestar sus servicios

es necesario la terminación o en dado caso colocar al trabajador en un área donde pueda desempeñarse y adaptarse debido a sus necesidades y capacidades

La desventaja de la terminación del trabajo es que el patrón no se encuentra obligada a pagar ningún tipo de indemnización ya que es parte de un acuerdo por ambas partes.

Indemnización laboral.

El hecho de tener a cargo una empresa es una responsabilidad bastante grande y complicada, se trata de saber solucionar problemas y de una toma de decisiones difíciles, la mayoría de estas son relacionadas con los recursos humanos de la organización, cuando procede una salida de algún trabajador de la empresa implica una serie de papeleos y movimientos, una de las más conocidas es la indemnización, consta de la compensación del daño hacia otra persona, normalmente suele ser resuelta monetariamente es decir con dinero, ya que en el despido se atenta con la estabilidad financiera del trabajador, por lo tanto su objetivo es poder brindarle al trabajador un soporte económico durante cierto tiempo para cubrir sus necesidades y las de su familia durante el desempleo.

Despido justificado.

Este solo suele ser valido si por alguna razón el trabajador incumple de gravedad con alguna norma establecida o su comportamiento no es el adecuado para seguir manteniendo el trabajo, pero por si de lo contrario no es el caso el trabajador esta en todo derecho de demandar al empleador por que no hubo una justificación concreta y apta del despido.

El despido justificado no suele traer ninguna consecuencia económica para el empleador, en dado caso tienen derecho a un finiquito en el cual incluye:

- Pago de los días trabajados
- Proporción de aguinaldo, prima vacacional y vacaciones no disfrutadas
- Montos proporcionales de prestaciones adicionales (vales de despensa, bonos navideños y caja de ahorro).

En algunos casos también puede agregarse la prima de antigüedad si el trabajador presto sus servicios durante más de 15 años si no se hace caso omiso.

Despido injustificado.

Ocurre cuando existe un incumplimiento por parte del empleador ya sea por que no tener causas justificables o por no cubrir los requisitos formales cuando se habla sobre el despido.

El empleador es obligado a pagar una liquidación cuando recurre aun despido injustificado o en todo caso el trabajador obtiene el derecho de ser contratado nuevamente en su puesto de trabajo, pero por lo general esta suele ser sustituida por el pago de una indemnización mas costosa, en la que se debe de pagar tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde el día que fue el despido hasta la reinstalación o al terminar el pago de la indemnización.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar cuando el trabajador renuncia por alguna falta grave del patrón o algún tipo de peligro que pueda conllevar en el ambiente de trabajo, la liquidación consta de:

- 3 meses de salario
- Prima de antigüedad
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado)
- 20 días de salario por año trabajado
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales

Condiciones de trabajo.

Mario de la Cueva lo definía como las normas que protegen la salud, la vida y los derechos laborales incluso las prestaciones que los trabajadores reciben.

Las condiciones de trabajo se encuentran establecidas en el titulo tercero de la ley federal del trabajo y establecen el mínimo indispensable para poder obtener las prestaciones del servicio y en el artículo 56º nos menciona que las condiciones de trabajo no pueden ser inferiores a las fijadas a la ley, es decir deben de tratarse con igualdad sin ningún tipo de discriminación por raza, nacionalidad, sexo, edad, religión o ideología política.

Se conoce como condiciones de trabajo a los siguientes puntos:

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

Conforme el artículo 57° de la ley federal del trabajo las condiciones de trabajo pueden modificarse siempre y cuando haya causas con justificación, como, por ejemplo:

- Si el trabajador esta presentando jornadas excesivas de trabajo o su salario no es justo
- Si el patrón presente circunstancias económicas que le impidan pagar el salario

Concepto de jornada laboral.

Es conocido como “el trabajo de un día” o “duración diaria del trabajo”. En México la lucha de muchos trabajadores, grandes movimientos económicos y políticos lograron reducir las jornadas de trabajo a una más justa, reduciéndola a una jornada máxima de 8 horas diarias y eliminando las jornadas inhumanas de más de 20 horas diarias, todo esto establecido en la constitución de 1917 en el siglo XX.

Se ha comprobado que limitar una jornada laboral basada en estudios médicos, psicológicos, económicos y sociales para poder ayudar a reducir la fatiga ya que esta puede producir cosas negativas en los trabajadores como

- Entorpecer la productividad
- Aumenta el riesgo de accidentes laborales
- Disminuye las defensas del trabajador y lo expone a riesgos profesionales

En el artículo 58° se refiere a jornada al tiempo que el trabajador esta a disposición de su patrón para prestar sus servicios, aunque el trabajador se encuentre en el centro de trabajo sin realizar alguna actividad, el patrón debe pagar este tiempo por el simple hecho de que en ese cierto tiempo el trabajador está a disposición del patrón.

Los tiempos de una jornada de trabajo pueden pactarse entre empleado y patrón siempre y cuando no se pase de los límites legales.

Clases y Duración.

El trabajador tiene la obligación de gastar sus energías por el tiempo estipulado en el trabajo y con beneficio para el patrón, pero como se mencionaba anteriormente el trabajo excesivo puede ser dañino para la salud tanto física como mental que conlleva a presentarse un menor rendimiento y disminución de la producción lo que puede significar un riesgo también para el trabajador. En base a eso Doménico Napoletano hizo saber los puntos de vista en las que afecta una jornada larga de trabajo, las clasifico así:

- Social: Protege la salud física y mental del trabajador

- Jurídico: Impone límites a la autonomía en la relación laboral
- Económico: Afecta costos de producción, beneficios y precios

Las jornadas de trabajo deben componerse de esta manera según el artículo 60° de la ley federal del trabajo:

- Diurna: De 6:00 a 20:00 horas, con un máximo de 8 horas
- Nocturna: De 20:00 a 6:00 horas, con un máximo de 7 horas
- Mixta: Combina diurna y nocturna, sin exceder 3.5 horas nocturnas, con un máximo de 7.5 horas

Por ley el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de la jornada laboral, si esta es ocupada para comida o reposo dentro del centro de trabajo sigue perteneciendo a la jornada laboral.

Jornada extraordinaria.

Por lo general una jornada extraordinaria o mejor conocida como las horas extras siempre existen en cualquier tipo de empresa o establecimiento, normalmente son requeridas por algún retraso en los compromisos del trabajo o por algún tipo de error que haga que el trabajo se vea obligado a extenderse o rara vez los mismos empleados lo solicitan para buscar un ingreso adicional.

Entonces se entiende por horas extras a las jornadas laborales que exceden el límite de tiempo adecuado, y estas deberán ser recompensadas monetariamente por el patrón, sin embargo, se establece que estas no pueden pasar de 3 horas diarias ni un máximo de 3 veces por semana.

Los tipos de pagos extras deberían ser de esta manera:

- Horas extra dobles: Se pagan al doble del salario por hora
- Horas extra triples: Aplican cuando se superan 9 horas extra semanales y se pagan al triple del salario por hora

Para poder estar bien informados de que se están pagando correctamente las horas extras de un trabajador o en dado caso asegurarnos que estamos recibiendo la cantidad correcta de nuestros pagos es necesario saber:

- Tipo de jornada laboral
- Salario del trabajador
- Cantidad de horas extra trabajadas por día y semana

- Motivo de las horas extra

Jornada emergente.

Estos casos se dan cuando surge un riesgo que pueda poner en peligro la vida de uno mismo o la de los compañeros del trabajo o la existencia de la misma de la empresa, puede considerarse una obligación moral que se convierte en una obligación jurídica, el trabajador esta completamente obligado a cumplir con esta jornada de si este se niega a realizarla puede ser causa de su despido y la terminación de su contrario según el artículo 47° de la ley federal.

Los siguientes artículos respaldan completamente de manera legal la causa de estas jornadas:

- Artículo 65: Permite prolongar la jornada solo el tiempo necesario para evitar el riesgo
- Artículo 67: Establece que el pago de estas horas será igual al salario ordinario, sin incremento

Días de descanso.

El día de descanso es necesario para un trabajador, es un día considerado para descansar del desgaste de los demás días trabajados, es un día en el que no tenga que preocuparse por nada del trabajo, se dan a conocer dos tipos de descanso:

- Descanso semanal: El artículo 69° menciona por cada 6 días trabajados debería haber al menos un día de descanso, con goce de sueldo y procurando que el descanso sea en día domingo si no es posible debería escogerse otro día según el artículo 71°, Si el trabajador labora en domingo, recibe un 25% adicional llamado prima dominical y si el trabajador debe laborar en su día de descanso, se le pagará el triple.
- Descanso obligatorio: Este se basa mas en que los trabajadores puedan celebrar o conmemorar ciertas fechas importantes para su país o para ellos mismos, según el artículo 74° son:
 - 1 de enero (Año Nuevo)
 - 1er lunes de febrero (Constitución)
 - 3er lunes de marzo (Natalicio de Benito Juárez)
 - 1 de mayo (Día del Trabajo)
 - 16 de septiembre (Independencia de México)
 - 3er lunes de noviembre (Revolución Mexicana)
 - 25 de diciembre (Navidad)

- 1 de octubre de cada seis años (transmisión de poder presidencial)
- Día de elecciones (cuando aplique)

Concepto de vacaciones.

A comparación del descanso de un día, este comprende un periodo más extenso de descanso en que se busca recuperar energías del trabajador y este pueda ocupar su tiempo en otra cosa.

El tiempo de descanso se basa en lo que indica el artículo 76° de la ley federal del trabajo que se aprobó el pasado 27 de diciembre del 2022, en el que propone que los trabajadores deben descansar dependiendo al número de años trabajados en la empresa o establecimiento, que sería algo así:

- 1 año = 12 días
- 2 años = 14 días
- 3 años = 16 días
- 4 años = 18 días
- 5 años = 20 días
- 6-10 años = 22 días
- 11-15 años = 24 días
- 16-20 años = 26 días

Además de esto el trabajador tiene derecho a recibir una prima vacacional que consiste es un pago adicional para que pueda gozar de mejor manera sus vacaciones y no preocuparse de nada al regreso, sin embargo, no debe ser inferior al 25% del salario correspondiente, las vacaciones deben ser obtenidas 6 meses después del ingreso al centro de trabajo si estas no son pedidas durante el lapso de tiempo correspondido se pierde el derecho a tenerlas y se darán un año y medio después.

Concepto de salario.

Un concepto más simple de lo que puede ser el salario es que es la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo que le permita vivir dignamente a él y a su familia, sin embargo, no para todos es el caso ya que hay personas que reciben salarios muy bajos que apenas y les da para sobrevivir.

Tipos Salario.

El artículo 84° divide lo que es un salario base y un salario integrado.

Un salario base es la cantidad monetario que debe recibir en efectivo sin consideras prestaciones adicionales.

Salario integrado:

Incluye el salario base más prestaciones adicionales como:

- Gratificaciones
- Percepciones
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie

Podemos determinar las formas de salario de esta forma:

- Salario fijado por unidad de tiempo: Es decir se paga conforme al tiempo trabajado no por la productividad ni las actividades realizadas
- Salario por unidad de obra: Se paga dependiendo la cantidad de piezas terminadas
- Salario por comisión: Suele ser como un porcentaje o cuota fija sobre las ventas realizadas
- Salario a precio alzado: Similar al de unidad de obra, se paga por producto terminado, pero en este caso el trabajador pone sus herramientas y materiales

Otras formas de salario:

- Salario por viaje (buques)
- Salario por kilómetros recorridos (autotransportes)
- Salario por funciones (actores, músicos)
- Salario por temporadas (deportistas)
- Salario por actuaciones (artistas)

En conclusión las relaciones entre un patrón y un empleado deber tener muchas bases que las sustenten y no simplemente hablar, esto beneficia de tal mantener un ambiente estable y positivo, genera acciones correctas tanto como del patrona si como para el trabajador y para la empresa misma, reconociendo que cada unos tiene sus derechos y obligaciones que deben respetar cada y así tener jornadas laborales productivas y en base a eso el trabajador y el patrón también pueden comprender lo que pueden permitir o no y garantizar ambientes que

no pongan en riesgo la vida de cada uno, además de que gracias a las leyes federales y todos los artículos que la constituyen nos ayudan a poder saber el salario correcto que debemos recibir y todo lo que por ley merecemos cuando prestamos un servicio, por que normalmente cuando no desconocemos del tema o por la simple necesidad que podemos llegar a tener, abusan del tiempo de las personas y las explotan laboralmente, beneficiándose únicamente a ellos.

En si todo esto es necesario siempre tener un respaldo que nos proteja tanto como trabajadores o como empleadores, el objetivo es siempre trabajar de manera justa y equitativa para todos.

BIBLIOGRAFIA.

UDS.2025.Legislación en salud y enfermería.Sujetos laborales.PDF.

[916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA.pdf](#)