



**NOMBRE DE ALUMNO:** BRYAN ELI GARCIA ZAMORANO

**NOMBRE DEL PROFESOR:** LIC . JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

**NOMBRE DEL TRABAJO:** ENSAYO

**NOMBRE DE LA MATERIA:** LEGISLACIÓN EN SALUD Y ENFERMERIA

**GRUPO:** A

## Introducción

En el siguiente apartado hablaremos sobre los tipos de contrato de trabajos y cómo se interrelaciona mediante vacaciones salarios y entre sus interacciones en el mundo laboral al igual que su implementación mediante el cual podemos observar y analizar los distintos conceptos para llegar a un entendimiento de cómo se relacionan dichos trabajos y sus integrantes tanto en el presupuesto monetario como en laboral o manifestación física de la persona agente del trabajador y el patrón como se podría decir al igual los artículos que se mencionan sobre las jornadas laborales que éstas se deben implementar o que sean asignado a las leyes según lo indica

Los aspectos subjetivos de la relación laboral individual son los actores que participan directamente en ella, identificándose en primera medida como el trabajador y el patrón; sin embargo, como se detallará más adelante, este último puede asumir otras formas. La LFT (Ley Federal del Trabajo) no establece de manera precisa la suspensión temporal de la relación laboral, pero Mario de la Cueva lo describe como "...una figura que tiene como fin preservar la existencia de las relaciones, interrumpiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador ni para el patrón, cuando surge alguna situación, distinta de los riesgos laborales, que impide al trabajador realizar su labor". Es importante mencionar que, durante la suspensión de la relación, ambas partes quedan eximidas de sus obligaciones; en otras palabras, el patrón no tiene la obligación de pagar el salario y el trabajador no está obligado a brindar el servicio. No se debe confundir esta suspensión con una incapacidad derivada del riesgo laboral, ni con una suspensión por maternidad; en ambos casos, persiste la obligación de pagar el salario, incluso si el trabajador o la trabajadora no están prestando sus servicios.

Durante la suspensión pueden surgir circunstancias que resulten en la terminación o rescisión de la relación laboral, pero, en cualquier caso, son figuras distintas.

En resumen, la característica fundamental de la suspensión es su temporalidad, es decir, la posibilidad de interrumpir una relación laboral individual por un período específico.

Las posibles causas de suspensión están definidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.

Se trata de una medida preventiva para salvaguardar la salud de los demás empleados de la empresa. El trabajador enfermo debe informar al Pueden ocurrir situaciones ajenas a cualquier labor profesional del trabajador que lo dejen temporalmente incapacitado para realizar su trabajo. El enfoque legal para estas incapacidades es distinto al que se aplica a los riesgos laborales; sería injusto que el empleador tuviera la obligación de continuar pagando el salario y, aún más, que tuviera que indemnizar al empleado. No obstante, si el trabajador que sufre una incapacidad por enfermedades o accidentes que no están catalogados como riesgos laborales está amparado por el IMSS, tiene derecho a una protección parcial. Es responsabilidad del empleado notificar al empleador y probar su incapacidad mediante un certificado médico, de lo contrario, se expone a un despido justificado. La incapacidad por enfermedad o accidente no laboral comienza en el momento en que se reconoce la incapacidad, y el trabajador debe reincorporarse al trabajo al día siguiente de finalizada la incapacidad,

Una forma de interpretar al día de de descanso para favorecer a la recuperación de los desgastes laborales que estos tienen a la jornada de forma de distintas maneras ese descanso semanal o obligatorio de otra forma en ocasiones ese tipo de actividad se puede implementar distintas formas para ellos se necesita una asignación específico para retomar posterior sus actividades de una forma de compensar lo que le corresponde de igual manera se le corresponderá a pagar los 10 elaborados nada más en otro concepto distinto pero si me la se refiere a las vacaciones que consiste en un descanso que se manifiesta durante una semana o posterior dependiendo la asignación y el contrato que este es de la firma puede variar más donde se le condiciona una forma opcional de elegir en ocasiones para poder tener su mayor descanso y así favorecer su recolección posterior para nuevamente retomar sus actividades en alguna otra asignatura de su trabajo correspondiente de igual forma el concepto de salario se puede manifestar como la especificación principal de los trabajos que se presentan a los subordinados para colaborar en su empresa y así tener

repercusiones favorables para aumento de este o una definición más sencilla que contenido que es paga o remuneración regular.

En términos generales, empleamos la expresión “despido injustificado” para aludir a cualquier situación que conlleve un incumplimiento del empleador, ya sea por falta de una razón que lo justifique o por no cumplir con los requisitos formales pertinentes, especialmente en relación al aviso de despido. Además de esta, a menudo se emplean otros términos como el despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”. El despido injustificado se produce cuando el empleador, tras haber cometido un acto ilegal, no tiene más obligación que la de abonar una liquidación. Cuando ocurre un comportamiento con esta característica, es crucial señalar que existe tal derecho. La diferencia reside en que el empleado tiene la opción de reinstalarse, aunque usualmente esta alternativa termina siendo reemplazada por una compensación más costosa.

Según el artículo 57 de la LFT, tanto el trabajador como el patrón pueden pedir la alteración de las condiciones laborales inicialmente pactadas, presentándolo ante el tribunal, siempre que: A. Para el empleado, cuando el sueldo no sea compensatorio, tenga un horario laboral excesivo o haya circunstancias económicas que justifiquen su petición. B. En el caso del patrón, únicamente cuando existan situaciones económicas que requieran la alteración. Ejemplo: una fábrica de coches se ve forzada a disminuir la producción de vehículos debido a las bajas ventas, lo que conlleva a disminuir a la mitad el número de empleados. No obstante, con el fin de no despedir a tantos empleados, intenta establecer horarios variados y más reducidos.

La jornada de emergencia o emergente ocurre cuando se extiende la jornada normal debido a un suceso o amenaza inminente que pueda comprometer la vida del empleado, de sus colegas, la del patrono o la existencia misma de la compañía. Esa extensión se refiere al tiempo requerido para prevenir esos males. Además, puede surgir la necesidad del empleado de cubrir una jornada de emergencia dentro de su horario habitual, cuando sus responsabilidades habituales se sustituyen por las de asistir en las labores de salvamento pertinentes. Sería una

incongruencia si el empleado se resistiera a tomar un hacha o una pala bajo la justificación de que su compromiso con el patrón es tomar un hacha o una pala Con esta modificación, el artículo 76 de la LFT establece que el periodo de vacaciones, una vez finalizado, se considera periodo de vacaciones. Terminado el primer año de trabajo, en ninguna circunstancia podrá ser menor a 12 días de trabajo y este derecho se incrementará en dos días de descanso por cada año laboral posterior. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones se extiende hasta alcanzar los veinte, mientras que, a partir del sexto año, el periodo de vacaciones se extiende hasta los veinte años. Por otro lado, a partir del sexto año, el periodo de vacaciones se extiende hasta el sexto año. Incrementará dos días por cada cinco servicios realizados.

Conclusión :

Mediante la siguiente información podemos deducir la importancia de lo que es el trabajador y su entorno al igual como lo que es importante destacar tanto sus beneficios propios como de la empresa resumiendo de toda la unidad y rescatando lo más importante para evitar una sobreinformación con relación a los distintos tipos de conceptos que se le da a la jornada laboral y entre otros junto con la identificación de distintos tipos de labores y sus presuntos al igual que las compensaciones y descansas que éste se deben ejercer para evitar una explotación en el trabajo y tener un mejor desempeño en el mundo laboral y empresarial para destacar y mantener equilibrio en el mundo laboral