



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Odette Sayuri Ruiz Dávila

Nombre del tema: Sujetos laborales

Parcial: 2°

Nombre de la Materia: Legislación En Salud y Enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8°B

Fecha: 08/02/2025

Los derechos laborales en México tienen lugar en el artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, en el cual se expresan los derechos y garantías laborales. Consta de 2 apartados. El primero rige las relaciones de trabajo de manera general mientras que en el segundo apartado las relaciones de trabajo se rigen entre los poderes de la unión y sus trabajadores.

El derecho laboral se encarga de regular la relación trabajador–patrón, condiciones de trabajo, contrato, salario, días de descanso, vacaciones, formas de terminación laboral y seguridad social. Para conocer más acerca de la relación laboral es importante conocer a los sujetos que la confirman. Los sujetos en una relación laboral constan de el trabajador y el patrón, definiendo al trabajador como la persona física que presenta un trabajo personal subordinado y al patrón como la persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En el presente ensayo tocaremos más a fondo los elementos que conforman nuestros derechos laborales como: los sujetos que interviene en la relación individual del trabajo, la suspensión de la relación de trabajo, la rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación de trabajo, indemnización laboral, 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 y tipos de salario.

Esto con el fin de explicar los conceptos clave que conforman el derecho laboral, así como su importancia en el ámbito laboral.

Nos referimos a sujetos laborales a las personas que interviene directamente en el trabajo, en el cual podemos identificar de manera inmediata al trabajador y patrón. De acuerdo al artículo 8° de la LFT se refiere que el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” es decir la persona que esta obligada a realizar una tarea en específico. El trabajador de confianza puede desempeñar tareas de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, esta vinculado con el patrón y se le da ese titulo debido a la importancia de las actividades que desempeña.

La ley define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Este a diferencia del trabajador si puede ser una persona moral o física ya que este puede contratar a una o más personas que desempeñen su función.

La suspensión de la relación de trabajo consiste en que tanto el trabajador como el patrón dejan de estar vinculadas, es decir que el patrón ya no está obligado a pagar un sueldo y el trabajador ya no debe prestar su servicio. Entre las posibles causas de suspensión se encuentran: 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 absoluta, arresto al trabajador. Esto no debe confundirse con la incapacidad en la que se deriva el riesgo de trabajo o una suspensión por maternidad, en estos casos el patrón está obligado a pagar el salario aun cuando el trabajador no esté presentando sus servicios.

El artículo 46 de la LFT nos menciona que el trabajador o patrón tienen derecho de rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre y cuando exista una causa justificada. Es decretada de manera unilateral cuando la otra parte no cumplió con alguna cláusula del contrato. En el artículo 47 nos explican las causas por las que puede llevarse a cabo la rescisión sin responsabilidad para el patrón, entre ellas esta: Engañar al patrón, poner al trabajador en contra de sus compañeros o patrón, ocasionar perjuicios materiales durante el desempeño del trabajo, cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual, entre otros.

El despido justificado provoca la culminación del trabajo, sin embargo, el patrón debe pagar parte proporcional del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y antigüedad con fin de quedar eximido. En caso contrario de que el trabajador sea quien quiere rescindir, el artículo 51 expresa los puntos sin responsabilidad para el trabajador: engaño al trabajador, incurrir el patrón en actos inmorales en contra del trabajador o sus familiares, reducción del salario, no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos, etc.

La indemnización laboral es una tarea confirmada por numerosas responsabilidades y toma de decisiones difíciles entre ellas la salida de miembros del equipo de trabajo, el cual implica papeleo en la cual se encuentra la indemnización la cual es definida como la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado daño a otra, la más común es la monetaria. Su objetivo es intentar reparar el daño que se genera al trabajador después de su despido improcedente o sin justificación.

El despido justificado se refiere al derecho que tiene el empleador para anular el contrato cuando el trabajador ha incumplido de forma grave sus obligaciones, este por lo general no tiene

consecuencia económica para el empleador. Los trabajadores permanentes despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad y tiene derecho a que se le otorgue un finiquito.

El despido injustificado se refiere a todo el que implica incumplimiento por parte del empleador que, al tomar una conducta ilegal tiene que pagar una liquidación. En México el trabajador puede optar por una reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más prima de antigüedad y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se reinstale o indemnice, debe incluir 3 meses de salario, prima de antigüedad, salarios vencidos y 20 días de salario por año trabajando.

Las condiciones de trabajo sol las normas que fijan los requisitos para la defensa de salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo. Estas deben ser iguales sin importar raza, nacionalidad, sexo, edad, religión o doctrina política.

La jornada laboral hace referencia a el trabajo de un día o semanal. En la actualidad la jornada laboral ah disminuido debido a que estudios psicológicos y médicos comprueban que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo. La fatiga disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a riesgos laborales. La jornada laboral es fijada como un acuerdo entre patrón y trabajador, pero sin exceder los límites legales.

Los trabajadores deben ocupar sus energías en el tiempo estipulado de trabajo para beneficio del empleador, esto siempre y cuando se resguarde la salud de trabajador ya que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud, lo cual pone en riesgo la productividad laboral.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del trabajo:

- 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, y

- 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 las jornadas laborales la ley establece por lo menos media hora de descanso al trabajador y deberá formar parte de la jornada laboral establecida.

La jornada extraordinaria que hace referencia a la necesidad de la empresa de horas extra, esta petición puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extiende más de lo previsto o bien por algún error en las estimaciones de tiempos para realizar las tareas. El tiempo extra es aquel que esta fuera de su jornada laboral, por lo cual implica un pago adicional por el patrón. Las horas extras no pueden ser más de 3 horas diarias y solo se podrá hacer horas laborales extra un máximo de tres veces por semana. Estas deberán ser pagadas un 100% mas si son dobles y el triple si sobrepasan las 9 horas extra semanales.

La jornada emergente es 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. Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo.

Por tanto, 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.

Los días de descanso se otorgan por lo menos un día a la semana debido al desgaste que el trabajo puede generar. En este día de descanso el trabajador no deberá de preocuparse por las actividades propias del trabajo. El descanso puede ser semanal Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Las vacaciones según la real academia de lengua española es el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios. El artículo 76 de la ley federal del trabajo 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.

El salario es la paga o remuneración regular que debe percibir el trabajador por su trabajo, 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, una existencia decorosa.

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que 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. Por otro lado, 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, percepción, primas, comisiones, prestaciones en especie.

En conclusión, la ley de trabajo general es la que rige todos y cada uno de nuestros derechos y obligaciones como trabajadores en una institución. Esta ley esta compuesta por una serie de artículos entres los cuales se encuentran las especificaciones de personas que conforman la relación laboral, despido justificado e injustificado, suspensión temporal de la relación de trabajo, incapacidad, suspensión definitiva de la relación de trabajo, el salario, vacaciones, días de descanso, etc. Esto con el fin de tener el conocimiento de nuestros derechos como trabajadores y empleadores y poder protegerlos y exigirlos.