



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Christian Ivan Salomon Rojas

Nombre del tema: Sujetos laborales

Parcial : 2

Nombre de la Materia: Legislación en salud y en enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Cordova Roman

Nombre de la Licenciatura : Enfermería

Cuatrimestre: 8

Lugar y Fecha de elaboración: 17 /02/ 2025

SUJETOS LABORALES

Se centra en el análisis de los individuos y entidades que participan en las relaciones de trabajo, así como en la normativa que los regula, en el contexto laboral, los sujetos principales son el trabajador y el patrón, quienes desempeñan roles esenciales en la configuración de la dinámica laboral y la definición de derechos y obligaciones recíprocas, en esta esta unidad, se explorarán diversos aspectos relacionados con la relación individual de trabajo, incluyendo su constitución, características, y las diferentes modalidades que puede adoptar., se abordarán temas como la suspensión y rescisión de la relación laboral, así como las condiciones que deben cumplirse para la terminación de la misma de manera legal y justa, a continuación, se resumen los subtemas y su importancia en el ámbito laboral:

Subtemas:

1. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo:

- **Descripción:** Identificación de los principales actores: el trabajador y el patrón.
- **Importancia:** Comprender los roles y derechos de cada parte es fundamental para garantizar una relación laboral justa y equitativa.

2. Suspensión de la relación de trabajo:

- **Descripción:** Circunstancias que pueden llevar a la suspensión temporal del contrato (enfermedades, accidentes , etc.), y debe demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.
- **Importancia:** Conocer las razones válidas para la suspensión ayuda a proteger los derechos del trabajador mientras se asegura la continuidad de su empleo.

3. Rescisión de la relación de trabajo:

- **Descripción:** Causas legales que permiten terminar un contrato laboral, ya sea por el trabajador o el patrón.
- Rescisión: acto jurídico que reúne tres características indispensable:
 - 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.
 - Potestativa: En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral.

Formal: Si es el trabajador quien 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.

- **Importancia:** Facilita la comprensión de las circunstancias que pueden dar lugar a un despido y sus consecuencias legales.

4. **Terminación de la relación de trabajo:**

- **Descripción:** Proceso y requisitos necesarios para la finalización del contrato laboral, esta situación es conocida comúnmente como renuncia.
- **Importancia:** Asegura que ambas partes cumplan con sus obligaciones y derechos al finalizar la relación laboral.

5. **Indemnización laboral:**

- **Descripción:** Derechos de los trabajadores a recibir compensaciones en caso de despido injustificado.
- **Importancia:** Protege al trabajador de despidos arbitrarios y asegura un respaldo económico en situaciones de pérdida de empleo.

6. **Despido justificado:**

- **Descripción:** Responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieren al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo. Por lo tanto, si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no, es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito,
- **Importancia:** Define las líneas entre un despido legal y uno arbitrario, brindando protección al trabajador frente a abusos.
- **Despido injustificado:** 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 Ley Federal del Trabajo.

7. **Condiciones de trabajo:**

- **Descripción:** Normativas que regulan el ambiente y las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. Así lo establece el artículo 56 de la propia ley: “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”
- **Importancia:** Asegura un entorno laboral seguro y justo, contribuyendo al bienestar del trabajador.

8. **Concepto de jornada laboral:**

- **Descripción:** Definición y regulación de las horas de trabajo, incluyendo jornadas ordinarias y extraordinarias. De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, jornada: “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.
- **Importancia:** Permite establecer límites claros sobre el tiempo de trabajo, protegiendo la salud y derechos del trabajador.

9. **Clases y duración :**

- **Descripción:** Regulaciones referentes a la política de descanso, dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso, haciéndose la aclaración de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.
- **Importancia:** Promueve el bienestar del trabajador, permitiendo el equilibrio entre trabajo y tiempo personal.

10. **Jornada emergente:**

La jornada emergente o de emergencia 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.

1. **Descanso semanal:**

-Descanso obligatorio

- Descanso semanal

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.” Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

2. **Concepto de vacaciones:** Con esta reforma, el artículo 76 de la LFT 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.

3. **Salario:** “la retribución 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”.

Importancia en el ámbito laboral:

Establece una base jurídica y conceptual que regula las relaciones laborales, garantizando los derechos y obligaciones de todos los sujetos involucrados, al comprender estos aspectos, se facilita un entorno laboral más justo, donde se protegen los intereses de los trabajadores y se promueve la equidad con los patrones, esta regulación es fundamental para evitar abusos, fomentar un ambiente de trabajo productivo, colectivo y asegurar el respeto a la dignidad y derechos humanos de quienes laboran .

Desarrollo

Este tema se encuentra estructurado para profundizar en quienes participan en las relaciones laborales, así como en las normativas que regulan dichas interacciones, a continuación, se presenta un desarrollo detallado de cada subtema, con énfasis en su relevancia legal y práctica en el ámbito laboral:

1. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

Trabajador: Se define como la persona que realiza un trabajo personal subordinado a cambio de un salario. Este concepto es fundamental porque implica no solo la prestación del servicio, sino también la protección de derechos laborales.

Patrón: Es la persona física o moral que utiliza los servicios del trabajador. Se entiende que el patrón tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral adecuado y de cumplir con las obligaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT).

La identificación clara de estos sujetos es vital para el funcionamiento de la relación laboral, ya que ambos tienen derechos y obligaciones que deben ser respetados y cumplidos , .

2. Suspensión de la relación de trabajo

Este apartado trata la suspensión temporal de los efectos de la relación laboral, normativa que no está explícitamente definida por la LFT, pero que se refiere a situaciones donde el trabajador no puede prestar sus servicios y el patrón no está obligado al pago del salario.

Causas de suspensión: Pueden incluir licencias por maternidad, incapacidad temporal, entre otras. Este mecanismo es crucial para la protección del trabajador en situaciones excepcionales, garantizando que la relación laboral pueda reanudarse sin perjuicio al trabajador .

3. Rescisión de la relación de trabajo

La rescisión se refiere a la terminación del contrato laboral por causas justas. Es esencial entender que tanto el trabajador como el patrón tienen el derecho de rescindir la relación bajo ciertas condiciones.

Causas de despido: La LFT menciona diversas situaciones que pueden justificar la rescisión, como incumplimiento de obligaciones, faltas graves, o situaciones que comprometen la seguridad laboral. La comprensión de estas causas es clave para evitar despidos injustificados, lo que a su vez protege al trabajador .

4. Terminación de la relación de trabajo

Este apartado explica los procedimientos y normativas para la terminación de la relación laboral, ya sean por decisión del trabajador o el patrón.

Requisitos: La LFT establece que las terminaciones deben llevarse a cabo respetando los procedimientos legales, incluidos los posibles derechos a indemnización y los plazos para notificar la decisión. Esto asegura un proceso justo y equitativo para ambas partes .

7. Condiciones de trabajo

Aquí se abordan los estándares que deben cumplirse en el lugar de trabajo, tales como salud, seguridad y equidad.

Normativas aplicables: La LFT establece principios que deben regular las condiciones laborales, promoviendo entornos seguros y justos que protejan los derechos de los trabajadores .

8. Concepto de jornada laboral

Este subtema define lo que se entiende por jornada laboral, detallando tanto las jornadas ordinarias como las extraordinarias.

Regulación: La ley establece límites a las horas de trabajo, garantizando derechos como el descanso y la remuneración adecuada. Esto es esencial para la salud física y mental del trabajador .

9. Días de descanso y vacaciones

Se resalta la importancia del descanso en la vida laboral, especificando los derechos de los trabajadores a disfrutar de días libres y periodos de vacaciones.

Protección del bienestar: Este derecho es fundamental para mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, mejorando la productividad y satisfacción general del trabajador .

10. Concepto de salario y tipos de salario

Finalmente, se abordan las definiciones y clasificaciones del salario, explicando las diferentes formas de remuneración.

Justicia salarial: Comprender las normativas salariales es clave para asegurar que los trabajadores reciben una compensación justa por su labor, contribuyendo a su calidad de vida y estabilidad económica .

Conclusión

En este texto se analizan actores clave que intervienen en las relaciones de trabajo y de las normativas que regulan estas interacciones, a través del estudio de los elementos fundamentales, como el trabajador y el patrón, se destaca la importancia de reconocer sus derechos y responsabilidades en un marco legal que busca proteger la dignidad y bienestar de ambos, la revisión de conceptos como la relación individual de trabajo, la suspensión y rescisión de la misma, el despido justificado e injustificado, así como las condiciones de trabajo y el marco regulatorio del salario, resalta la búsqueda de un equilibrio en las dinámicas laborales, esta información enfatiza no sólo la importancia de la protección del trabajador, sino también la necesidad de la responsabilidad del patrón en la creación de un ambiente laboral justo y equitativo, se enfatiza la relevancia de la normativa laboral en la promoción de condiciones de trabajo que aseguren la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, en consecuencia no solo instruye sobre los aspectos legales de las relaciones laborales, sino que también fomenta una cultura de respeto y defensa de los derechos laborales en todos los ámbitos.

En conclusión, adquirir un conocimiento profundo sobre los sujetos y las reglas que los rigen es esencial para cualquier profesional, particularmente en el área de la salud, donde el bienestar humano y el cumplimiento de derechos laborales son de vital importancia, la capacitación en estos temas prepara a los profesionales para actuar de manera informada y ética en su entorno laboral, promoviendo relaciones más justas y responsables .

BIBLIOGRAFÍA

ANTOLOGÍA .UDS.2025.LEGISLACIÓN EN SALUD Y EN ENFERMERÍA

PDF . <https://plataformaeducativauds.com.mx/libro.php?idLibro=16957051181>