



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: EDGAR YAHIR AGUILAR LOPEZ*

*Nombre del tema : RESUMNE UNIDAD 3*

*Parcial*

*Nombre de la Materia : legislación den salud y enfermería*

*Nombre del profesor*

*Nombre de la Licenciatura : ENFERMERIA*

*Cuatrimestre: 8vo*

## INTRODUCCION

La relación individual de trabajo es un pilar fundamental en la estructura laboral de cualquier sociedad. En México, esta relación está regulada por la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual establece los derechos y obligaciones de los sujetos que intervienen en ella: el trabajador y el patrón. Sin embargo, esta relación no es estática; puede verse afectada por diversas circunstancias, como la suspensión, rescisión o terminación del contrato. Además, las condiciones de trabajo, como la jornada laboral, los días de descanso, las vacaciones y el salario, son aspectos esenciales que garantizan el equilibrio entre las partes. Este ensayo abordará de manera integral los sujetos de la relación laboral, las situaciones que pueden alterar su dinámica y las condiciones que rigen el trabajo.

## ENSAYO DE LA UNIDAD 3

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

Los sujetos principales en una relación laboral son el **trabajador** y el **patrón**. El trabajador es una persona física que presta un servicio personal y subordinado a otra persona física o moral. El patrón, por su parte, puede ser una persona física o moral que contrata a uno o varios trabajadores. Además, existen figuras como el **patrón sustituto** y los **intermediarios** en la contratación.

- **Trabajador:** Debe ser una persona física, y su trabajo debe ser personal y subordinado. La Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce también a los **trabajadores de confianza**, quienes realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización.
- **Patrón:** Puede ser una persona física o moral. El patrón tiene la facultad de dirigir la actividad laboral del trabajador.

### 2. Suspensión de la relación de trabajo

La suspensión temporal de la relación laboral ocurre cuando circunstancias ajenas al riesgo de trabajo impiden al trabajador prestar sus servicios. Durante la suspensión, el patrón no está obligado a pagar el salario, y el trabajador no tiene que prestar sus servicios. Las causas de suspensión incluyen:

Enfermedad contagiosa del trabajador.

Incapacidad temporal no relacionada con riesgos de trabajo.

Prisión preventiva del trabajador.

Arresto del trabajador.

Cumplimiento de servicios constitucionales (como el servicio militar).

La suspensión es temporal y no debe confundirse con la terminación o rescisión del contrato.

### 3. Rescisión de la relación de trabajo

La rescisión es la terminación unilateral de la relación laboral por incumplimiento grave de alguna de las partes. Puede ser iniciada por el patrón o el trabajador, siempre que exista una causa justificada. Las causas de rescisión incluyen:

- **Causas imputables al trabajador:** Engaño, faltas de probidad, actos de violencia, daños materiales, revelación de secretos, entre otros.
- **Causas imputables al patrón:** Engaño, reducción de salario, malos tratos, peligro grave para la salud del trabajador, etc.

El patrón debe notificar por escrito la rescisión, y en caso de despido justificado, debe pagar conceptos como aguinaldo, vacaciones y prima de antigüedad.

### 4. Terminación de la relación de trabajo

La terminación puede darse por mutuo consentimiento, muerte del trabajador, terminación de la obra, incapacidad física o mental del trabajador, o vencimiento del contrato. A diferencia de la rescisión, la terminación no implica responsabilidad para el patrón, salvo en casos específicos.

**5. Indemnización laboral :** La indemnización es una compensación económica que el patrón debe pagar al trabajador en caso de despido injustificado. Su objetivo es reparar el daño causado por la pérdida del empleo. La indemnización incluye:

- Tres meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (hasta 12 meses).
- 20 días de salario por año trabajado.

### 6. Despido justificado e injustificado

**Despido justificado:** Ocurre cuando el trabajador incumple gravemente sus obligaciones. El patrón no tiene responsabilidad económica adicional Por

general, nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación. 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.

**7.Despido injustificado:** Ocurre cuando el patrón no justifica el despido. El trabajador puede optar por la reinstalación o una indemnización.

## **8. Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo incluyen aspectos como la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario, aguinaldo y prima de antigüedad. Estas condiciones no pueden ser inferiores a lo establecido en la LFT y deben ser iguales para trabajos iguales.

## **9. Jornada laboral**

La jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón. Se clasifica en:

- Jornada diurna: 8 horas (entre las 6:00 y las 20:00 horas).
- Jornada nocturna: 7 horas (entre las 20:00 y las 6:00 horas).
- Jornada mixta: 7.5 horas (combinación de horarios diurnos y nocturnos).

Las horas extras se pagan con un 100% adicional y no pueden exceder de 3 horas diarias o 9 horas semanales.

## **10. Días de descanso**

Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso semanal (generalmente el domingo) y a días de descanso obligatorio (como el 1 de enero, 16 de septiembre, etc.). Si trabajan en días de descanso, reciben un pago adicional.

## **Vacaciones**

Las vacaciones son periodos de descanso prolongado que permiten al trabajador recuperarse del desgaste laboral. Los días de vacaciones aumentan con la antigüedad:

- 1 año: 12 días.
- 2 años: 14 días.
- 5 años: 20 días.
- A partir del 6º año: 2 días adicionales por cada 5 años.

Además, el trabajador recibe una prima vacacional del 25% del salario correspondiente al periodo vacacional.

El salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo, obra, comisión, precio alzado u otras formas. El salario mínimo es la base para garantizar que el trabajador reciba una remuneración justa.

### **10 Jornada extraordinaria.**

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran. Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra. Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos. El tiempo extra que el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón

### **11. Jornada Emergente**

se refiere a la prolongación de la jornada laboral en casos de siniestros o riesgos inminentes que pongan en peligro la vida del trabajador, sus compañeros, el patrón o la empresa. Este tipo de jornada es una obligación moral y jurídica, ya que el trabajador debe colaborar en tareas de salvamento o prevención de daños mayores.

### **Características:**

No se considera como horas extras, ya que responde a una emergencia.

Se retribuye con el salario normal de la jornada ordinaria, sin el pago adicional que corresponde a las horas extras.

Si el trabajador se niega a colaborar en una emergencia, esto puede considerarse como una causa de rescisión del contrato. Ejemplo: En caso de un incendio en la empresa, los trabajadores pueden ser requeridos para ayudar en las labores de extinción, sin que esto implique un pago adicional.

## **12. Concepto de Salario y Tipos**

El salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo. Según la LFT, el salario puede fijarse de diversas formas:

**Salario por unidad de tiempo:** Se paga por el tiempo que el trabajador dedica al trabajo (diario, semanal, mensual).

**Salario por unidad de obra (a destajo):** Se paga por la cantidad de trabajo realizado, sin importar el tiempo invertido.

**Salario por comisión:** Se basa en un porcentaje o cantidad fija sobre las ventas o negocios realizados.

**Salario a precio alzado:** El trabajador recibe una cantidad fija por la entrega de un producto terminado, aportando él mismo los materiales y herramientas.

**Otras formas:** Incluye salarios por viaje, kilómetros recorridos, funciones artísticas, entre otros. **Jornada Emergente**

El **salario** es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo. La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que el salario puede fijarse de diversas formas.

## **Conclusión**

La relación individual de trabajo es un vínculo complejo que involucra a diversos sujetos y está regulada por un marco jurídico que busca proteger los derechos de ambas partes. Tanto el trabajador como el patrón tienen obligaciones y derechos que deben ser respetados para mantener una relación laboral equilibrada. Sin embargo, situaciones como la suspensión, rescisión o terminación del contrato pueden alterar esta dinámica, por lo que es fundamental que ambas partes conozcan las disposiciones legales que rigen estas figuras. La indemnización laboral, el despido justificado o injustificado, y las condiciones de trabajo son aspectos clave que deben ser considerados para garantizar una relación laboral justa y equitativa. En última instancia, el objetivo de la legislación laboral es proteger la dignidad del trabajador y asegurar que reciba una retribución adecuada por su trabajo, al tiempo que se garantiza la viabilidad económica de las empresas.