



Ensayo

Nombre del Alumno: Fabiola Martínez Gamboa.

Nombre del tema: Sujetos laborales.

Nombre de la materia: Legislación en salud y enfermería.

Nombre del profesor: José Manuel Cordova Román.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Enfermería General.

Cuatrimestre: 8° "B"

Lugar y Fecha de elaboración: Comitán de Domínguez Chiapas a 17 de febrero del 2025

INTRODUCCIÓN

A continuación hablaremos sobre los sujetos laborales, nos referimos al trabajador y al patrón que son las personas que conforman un ámbito laboral, ambos con diferentes obligaciones y derechos con la finalidad de tener beneficios de ambas partes, es importante conocer cada una de estas ya que como trabajadores debemos de tener algún sustento por si se llegara presentar algún problema, y como patrón tener bases específicas es más fácil de llegar acuerdos con sus empleados, los puntos a tratar son como la suspensión de la relación de trabajo el objetivo de este es mantener la relación de trabajo que por el momento se encuentre en riesgo y como consecuencia no se pueda realizar las actividades laborales, otro sería la terminación de trabajo esto va a depender de acuerdo a lo estipulado en el contrato, ya que existen diferentes motivos por lo cual un trabajo se pueda terminar ya sea porque era un contrato por un tiempo determinado, la indemnización laboral es algo de suma importancia que debemos conocer como trabajadores ya que nos podemos ver afectados si la relación de trabajo se termina por una situación injustificada, también conocer los diferentes tipos de despido de algún trabajo para que tenga una base sustentable y que todo se realice conforme establecido a las leyes y derechos que tenemos como trabajadores, tanto como las condiciones del ámbito laboral es muy importante ya que acá entran los requisitos de defensa para la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Las jornadas de trabajo son prácticamente un día o una semana, también se puede presentar ocasiones donde los trabajadores deberán de trabajar horas extras, claramente deberán ser pagadas, y sobre el derecho a vacaciones.

3.1 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón.

-Trabajador Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

- Patrón El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

3.2 Suspensión de la relación de trabajo.

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

3.3 Rescisión de la relación de trabajo.

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada. Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas.

3.4 Terminación de la relación de trabajo.

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos. Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.

3.5 Indemnización laboral.

La indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación. El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

3.6 Despido justificado.

El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo. Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito.

3.7 Despido injustificado.

Utilizamos en forma genérica el término de “despido injustificado”, para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido. 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.

3.8 Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son “... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”. De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

3.9 Concepto de jornada laboral.

Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”.

3.1o Clases y Duración.

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador. Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales.

3.11 Jornada extraordinaria.

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias. 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.

3.12 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. También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambian por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan.

3.13 Días de descanso.

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador, implica un desgaste; por ello, se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas.

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- 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.”

- Descanso obligatorio

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

3.14 Concepto de vacaciones.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”. El pasado 27 de diciembre 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma aprobada por unanimidad por parte del Senado de la República a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) en donde se señala el incremento de los días de vacaciones de cada periodo de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores.

3.15 Concepto de salario.

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”. Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “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”.

3.16 Tipos Salario.

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.

CONCLUSIÓN

Para concluir los sujetos laborales son temas de suma importancia ya que nos hacen conocer nuestros derechos y obligaciones como trabajadores y patrones, sin que se llegue a cometer alguna falta, conocer cada uno de los temas mencionados nos ayudará a un futuro ya que alguno de esos se pueden llegar a presentar en nuestro día a día, mencionando que ya en la actualidad tenemos trabajos , donde podemos poner a prueba lo aprendido, es muy importante cada uno de los puntos implementarlo en nuestro trabajo actual, en lo personal no solo lo podemos ver en nuestro trabajo, sino también en el ámbito estudiantil ya que terminando la carrera tendremos que dar un año de servicio Social en algún hospital o centro de atención médica, que sería casi lo mismo ya que nos tendremos que acoplar a las condiciones y reglamentos, sin que nuestras vidas o servicio se vea afectado Por la falta de conocimiento sobre el tema y se hagan valer nuestros derechos humanos, o también en en nuestra vida personal se puede llegar a presentar esta misma situación con algunos de nuestros familiares y así podemos explicar sobre el tema y así hacer valer sus derechos.