



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: KARLA HERNÁNDEZ YAÑEZ*

*Nombre del tema: **SUJETOS LABORALES***

*Nombre de la Materia: **LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA***

*Nombre del profesor: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: Octavo B*

Los sujetos laborales en México son el trabajador y el patrón, y la relación entre ellos se regula por el derecho laboral.

El trabajador

Es una persona física que presta un trabajo personal a otra persona física o moral.

El patrón

Es una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Derecho laboral

Es el conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Los temas que se abordaran en las siguientes paginas son:

- 3.1 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.
- 3.2 Suspensión de la relación de trabajo.
- 3.3 Rescisión de la relación de trabajo.
- 3.4 Terminación de la relación de trabajo.
- 3.5 Indemnización laboral
- 3.6 Despido justificado
- 3.7 Despido injustificado
- 3.8 Condiciones de trabajo
- 3.9 Concepto de jornada laboral
- 3.10 Clases y Duración
- 3.11 Jornada extraordinaria.
- 3.12 Jornada emergente.
- 3.13 Días de descanso
- 3.14 Concepto de vacaciones
- 3.15 Concepto de salario
- 3.16 Tipos Salario

El objetivo de este derecho es defender los intereses de los trabajadores y protegerlos de situaciones que puedan perjudicarles.

El objetivo de La Ley Federal del Trabajo establece un marco legal para las relaciones laborales.

## SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Se trata de la relación entre el trabajador y el patrón. En la LFT el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” y el patrón es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

De estos dos sujetos el que si puede ser una persona moral es el patrón.

## SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

En una suspensión de relación en el trabajo ambas partes dejan de estar obligadas, es decir, el trabajador no está obligado a prestar su servicio para el cumplimiento de sus funciones ni el patrón está obligado al pago del salario.

Esto no aplica en incapacidades que se originen por el riesgo laboral, siendo este caso el patrón si está obligado a pagar el salario aun cuando el trabajador no se encuentre en condiciones de laborar.

Las posibles causas de suspensión en la LFT son:

- Enfermedad contagiosa
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador.
- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales

## RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. Esta reúne tres características indispensables: Unilateralidad, Potestativa y Formal.

Cuando el despido es justificado, el patrón debe quedar libre de cualquier adeudo al trabajador. Para eso el patrón debe pagar:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.

- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

## TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La terminación de la relación de trabajo es 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”.

Se conoce como renuncia, en el que están de acuerdo de la terminación de la relación entre el trabajador y el patrón.

Causas de terminación por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

## INDEMNIZACIÓN LABORAL

Es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. Regularmente la indemnización se da con dinero, esto se debe pagar cuando el patrón decide rescindir la relación laboral sin justificación. Esto con la intención de reparar el daño que se le ocasiona al trabajador con la pérdida de su empleo y pueda sustentar sus gastos durante cierto tiempo en lo que encuentra otro empleo.

## DESPIDO JUSTIFICADO

Si el patrón pretende despedir a su empleado, debe establecer de forma elemental la causa del despido. De lo contrario, el trabajador puede demandar ante un tribunal al patrón, para que sea este quien decida si el despido está justificado.

Cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito solo si tiene antigüedad mayor a 15 años ya sea que pida su renuncia o que lo despidan.

## DESPIDO INJUSTIFICADO

Es en el que el patrón, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación. La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado
- Prestaciones laborales

## 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.

En otras palabras, son las especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

## CONCEPTO DE JORNADA LABORAL

En la LFT es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Puede ser fijada entre los sujetos en común acuerdo, pero sin exceder los límites legales.

## CLASES Y DURACION

La duración de la jornada puede ser:

- 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.
- 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

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso.

## JORNADA EXTRAORDINARIA

Es 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.

En el Artículo 66 de la LFT. - Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples.

Horas extra dobles. Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más.

Horas extra triples. Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales. Se pagan el triple.

## 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.

Un ejemplo de esta jornada es un médico, en caso de un ingreso sobre un accidente, persona en estado grave. Independientemente de que la jornada laboral del medico este a 5 minutos

terminar. Debe extender el tiempo que sea necesario para atender la emergencia hasta que ya no sea riesgo cambiar la guardia.

## DIAS DE DESCANSO

El trabajador tiene derecho a disfrutar 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.: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro
- Descanso obligatorio: Está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

## CONCEPTO DE VACACIONES

Es el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios.

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.

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.

## CONCEPTO DE SALARIO

Es la retribución a un trabajador que realiza el patrón después de que este preste sus servicios.

## TIPOS DE SALARIO

La LFT, es la que lo divide entre salario base y salario integrado.

Salario base: Es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad.

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.



## CONCLUSION

El conocimiento de los derechos laborales es importante para los trabajadores para que puedan ejercerlos y lograr su protección.

Son derechos a los que tenemos todos como empleados o empleadores, sin embargo, en la actualidad, todavía desconocemos mucho de estos artículos que están legalizados y que, si tuviéramos conocimiento de estos, estaríamos mejor establecidos en el trabajo, evitando abusos de cualquiera de las dos partes, según sea el caso.

Actualmente muchas personas trabajamos incluso mas abajo del salario mínimo establecido en la ley de trabajo, sin embargo, por las cuestiones del empleo no siempre se puede exigir que respeten los derechos del trabajador sin embargo el tener conocimiento de nuestros derechos y que se aplique en otros empleos establece un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores.