



Nombre del Alumno: YASELI CRUZ GIRÓN

Nombre del ensayo: 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

Fecha de entrega: LUNES 17 DE FEBRERO DEL 2025

INTRODUCCION

Introducirnos en el mundo laboral parece una algo sencillo al cual como individuos no le prestamos la importancia real, ya que por falta de conocimiento suceden muchos atropellos a los trabajadores por parte de los empleadores.

Por ello en este ensayo abordaremos de manera general los conocimientos necesarios sobre temas de relevancia haciendo hincapié en los sujetos laborales, los cuales no es nada más ni nada menos que el empleador o patrón y el empleado o trabajador.

Donde cada uno de ellos debe cumplir con los requerimientos que la ley federal de trabajo nos dice en sus respectivos artículos.

Los temas que se hablara son:

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo, suspensión de la relación de trabajo, rescisión de la relación de trabajo, terminación de la relación de trabajo, indemnización laboral, despido justificado, 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 Salario.

Es importante que al abordar estos temas podamos comprender la relevancia que tiene como trabajadores el saber que tenemos derecho a un salario que definimos como el pago a nuestros servicios prestados; las horas trabajadas se conceptualiza como jornada laboral.

Además de beneficios también hay obligaciones tanto para el patrón como el trabajador que debemos conocer por si algún día nos encontramos en cualquiera de estas dos situaciones.

3.11 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- Trabajador: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
- Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral. El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.

- 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. Como se observa en la definición, el patrón sí puede ser persona física o moral.

3.12 SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

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”.

la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico.

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que

adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.

3.13 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La 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 o, como dice el maestro Mario de la Cueva, “rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- 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, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.
- 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.

3.14 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

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”.

CAUSAS LEGALMENTE ACEPTADAS PARA LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna. La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones.

3.15 INDEMNIZACIÓN LABORAL

es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.

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.

3.16 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.

3.17 DESPIDO INJUSTIFICADO

Nos referimos a todo lo 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.

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 (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).

3.8 CONDICIONES DE TRABAJO

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.

Las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

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

3.18 CONCEPTO DE JORNADA LABORAL

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

3.19 CLASES Y DURACIÓN

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.

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

3.10 JORNADA EXTRAORDINARIA.

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.

la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria. Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.

3.11 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.

En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

3.12 DÍAS DE DESCANSO

Se ha considerado que es necesario que el trabajador 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.” 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.

- 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. Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y son:

El 1o. de enero .

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero: día de la Constitución .

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo: natalicio de Benito Juárez.

El 1o. de mayo, día del Trabajo El 16 de septiembre, día de la Independencia de México .

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre: día de la Revolución mexicana .

El 1o. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (atendiendo a la reforma del artículo 83 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014) .

El 25 de diciembre, Navidad.

3.13 CONCEPTO DE VACACIONES

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 27 de diciembre 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación en 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.

Esta reforma, 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.

3.14 CONCEPTO DE SALARIO

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”.

La LFT, en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como “la retribución que, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

3.15 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, entre las que destacan:

- Gratificaciones.
- Percepción.

- Primas. •

Comisiones.

- Prestaciones en especie.

- FORMAS DE DETERMINAR EL SALARIO

- Salario fijado por unidad de tiempo: tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios”.
- Salario por unidad de obra o “a destajo”: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. “Lo que importa es el resultado.”
- Salario por comisión: Se entiende por comisión “el porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio”.
- Salario a precio alzado: Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.

CONCLUSION

El abordar estos temas se me hizo muy interesante ya que hay muchos aspectos que desconocía sobre los derechos de los trabajadores y las responsabilidades que también conlleva ser el “patrón”.

El saber de cuánto debe ser la jornada laboral, nuestro salario, las horas extras, el día de descanso, me hizo ver que no debemos quedarnos callados ante aquellas empresas que no cumplen con lo estipulado en el contrato y muchas veces por miedo a quedar desempleados no hacemos valer nuestros derechos.

Siendo realistas hay muchas empresas donde los trabajadores trabajan más de 8 horas diarias, lo cual ocasiona que a mediano plazo los trabajadores bajen su rendimiento en situaciones más drásticas llegar a afectar su salud.

Por ellos considero que es importante que se implemente la cultura de la información, para así poder hacer valer nuestros derechos cuando nos encontremos en este tipo de situaciones donde nuestros derechos no son validados.

BIBLIOGRAFIA

UDS.2025. ANTOLOGIA DE LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA