



**Nombre del Alumno: LEANDRO LÓPEZ VELASCO**

**Nombre del tema: RESUMEN DE LOS SUJETOS LABORALES  
UNIDAD 3**

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

**Nombre del profesor: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN**

**Nombre de la Licenciatura: ENFERMERIA**

**Cuatrimestre: 8°**

**Fecha: 17/01/2025**

## INTRODUCCIÓN

En este resumen se dará conocer varios conceptos de trabajo así como las suspensiones ya sea injustamente o legalmente, también traerá los de derechos como trabajador y como un patrón ya que se vera la situación en las dos formas posibles tanto como el trabajador y como el patrón también se hablara sobre las horas de trabajos, loa salarios , y las horas extras de un trabajador , tendremos sobre los días de descanso y las vacaciones de un trabajador para asi saber sobre los derechos de sueldo de un trabajador también se tocara el tema de tipos de salarios ya que esto es muy importante en este tema

### **3.11 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, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.

#### **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”.

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**

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". Conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- **Enfermedad contagiosa del trabajador.**

Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.

- **Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.**

El tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgos de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más aún, que estuviera obligado a indemnizar al trabajador.

- **Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.**

El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio.

Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acusó.

En esta fracción se establece que, si el trabajador obró en defensa de los intereses o la persona del patrón, este último sí está obligado al pago de los salarios.

- **Arresto del trabajador.**

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores. El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.

- **Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.**

En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5o. de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios. También se incluye en esta causal el enlistarse en la guardia nacional para defender los intereses de la nación.

### **3.13 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.

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.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

### **3.14 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.

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

- **El mutuo consentimiento de las partes.**

Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

- **La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.**

Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT, pueden pactarse por tiempo determinado, por obra determinada o por inversión de capital.

- **La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.**

Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene.

### **3.15 Indemnización laboral**

Si buscamos el significado del término indemnización, encontraremos lo siguiente: 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. Si lo trasladamos al ámbito 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.

### **3.16 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**

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.

Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”. 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.

### **3.18 Concepto de jornada laboral**

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

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

### **3.19 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 y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo.

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.

### **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.

-Horas extra dobles.

Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más. Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

- Horas extra triples.

Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales. En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.

### **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. Esa prolongación es por el tiempo necesario para evitar esos males.

### **3.12 Días de descanso**

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.

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**

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, se ha pensado en la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en los que pueda olvidarse de las presiones y complicaciones que implica una rutina laboral.

- Ejemplo para otorgar vacaciones.

- 1 año de labores, al trabajador le corresponden 12 días de vacaciones.
- 2 años de labores, al trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.
- 3 años de labores, al trabajador le corresponden 16 días de vacaciones.
- 4 años de labores, al trabajador le corresponden 18 días de vacaciones.
- 5 años de labores, al trabajador le corresponden 20 días de vacaciones.
- 6-10 años de labores, al trabajador le corresponden 22 días de vacaciones.
- 11-15 años de labores, al trabajador le corresponden 24 días de vacaciones.
- 16-20 años de labores, al trabajador le corresponden 26 días de vacaciones.

### **3.14 Concepto de salario**

Al señalar las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido.

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”.

### **3.15 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**

El artículo 83 de la LFT especifica que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

- **Salario fijado por unidad de tiempo:**

Es quizá la forma más común de determinar el salario; se le paga al trabajador por el “tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que 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”. En materia laboral, la comisión no necesariamente es un porcentaje, puede ser una cantidad fija sobre el producto vendido.

- **Salario a precio alzado:**

Esta forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra; es decir, por producto terminado.

La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado,

el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

- **De cualquier otra forma:**

La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales y entre ellos se encuentran: salario por viaje en buques; salario por kilómetros recorridos (en autotransportes); salario por funciones (trabajadores actores o músicos); salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).

## CONCLUSION

De este tema se trató varios sujetos laborales como las suspensiones de trabajo, como los derechos del trabajador y el patrón, también se habló un tema muy importante como la indemnización laboral que son los pagos por trabajos hechos o trabajos de horas extras también se habló sobre el despido justificado y despido injustificado en este tema de los despidos se habló muy parcialmente sobre los derechos del trabajador Cuándo es un despido que realmente es justo y cuando no Y sobre todo lo que se tiene que evaluar para indemnizar al trabajador. También se habló sobre las condiciones de trabajo que este es un tema muy importante sobre cuando se tiene que hacer. El contrato se tiene que plantear bien para así tener un trabajo justo y no salirse del contrato ya que a consecuencia puede uno perder el trabajo, también se habló sobre la jornada emergente, los días de descanso que son días muy particulares sobre los que tiene un trabajador que debe descansar también el concepto de vacaciones sobre los días y cuántos días debe tener de vacaciones que va dependiendo por los años trabajados también el concepto del salario y los tipos de salarios