



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: Dafne Paola Sánchez Aguilar*

*Nombre del tema: Sujetos Laborales*

*2do. Parcial*

*Nombre de la Materia: Legislación en Salud y Enfermería*

*Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román*

*Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Enfermería*

*8vo. Cuatrimestre*

*Comitán de Domínguez, Chiapas; 17 de febrero de 2025*

## Introducción

Como bien se sabe los sujetos laborales son personas o entidades que intervienen en una relación laboral, ya sea como trabajadores o empleadores, o en otras palabras, es la relación que existe de forma laboral mediante el trabajador y el patrón.

Para esto, el siguiente trabajo presenta temas importantes que son parte del ámbito laboral, como lo 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
- Tipos Salario

Que a su vez, se determinara sus respectivas definiciones, como también ciertas características respectivas.

## UNIDAD III

### 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”.

- 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.

La LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9o., los trabajadores de confianza: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

- Patrón

Definido 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.**

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.

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

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador.
- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.

### **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.

La rescisión de la relación de trabajo es 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 Mario de la Cueva, “la 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.

### **3.4 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”.

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. Sin embargo, también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes.

Las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo en el artículo 53 de la LFT y son:

- 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.

### **3.5 Indemnización laboral.**

La 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. En el 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 es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo. Pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este. Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

### **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.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

Cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito.

### **3.7 Despido injustificado.**

Es 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.

En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato.

El empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación. La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

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).
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales (Serán analizadas en la siguiente unidad).

### **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.

El artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

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

### **3.9 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”.

Conforme a esta disposición, no importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor; es decir, el patrón está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del centro de trabajo sin actividad alguna; se supone que el simple hecho de estar ahí lo pone a disposición del patrón.

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

### **3.10 Clases y Duración.**

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador.



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.

### **3.11 Jornada extraordinaria.**

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran.

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.

Artículo 66.- 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. 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.

### **3.12 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.

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

- 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.

Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama prima dominical.

- 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.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales para efectuar la jornada electoral en caso de elecciones ordinarias.

### **3.14 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.

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”.

- 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.

### **3.15 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”.

Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc. No importa el término utilizado, siempre que con él se refiera a la retribución que paga el patrón al trabajador.

### 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, 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”.

En esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual, etcétera.

- 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.

Se utiliza esta forma de determinación del salario en construcciones, en las que al patrón sólo le importa la entrega de un producto terminado y, para ello, él no dispone de elementos ni herramientas necesarias.

- 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).

## Conclusión

En base a lo anterior, se concluye que en el ámbito laboral los sujetos que intervienen de manera individual son los trabajadores y los patrones, y es importante conocer lo que conlleva el tener un empleo y también, las responsabilidades y obligaciones como patrón.

Al ser uno trabajador o empleado, o en su caso ser patrón, es importante identificar o saber qué hacer si llega a presentar un percance como podría ser un despido ya sea justificado o injustificado; el aceptar, reconocer y tener en cuenta en que existen condiciones que rigen o regulan la relación de cualquier trabajo que tenga, como lo es la jornada de trabajo que es el tiempo en el que el empleado presta su trabajo y está a disposición del patrón; la duración de tu jornada laboral, es decir, que la jornada sea diurna, nocturna, mixta, extraordinaria o emergente, según sea el caso y que en esto abarca lo que son las horas extras ya sean dobles y triples y que tienen obligación de pagarlas; que tienes el derecho de tener días de descanso, en donde existen dos tipos, el semanal, en donde normalmente se descansa domingos y el obligatorio, que son días que se celebran, conmemoran o ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores; tienes derecho también de tener vacaciones que es el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios, en donde se toma en cuenta una vez cumpliendo el primer año laborado y no debe de ser inferior a 12 días laborales y este derecho aumentará en dos días de vacaciones por cada año trabajado subsecuente, hasta llegar a veinte, mientras que, a partir del sexto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios; que te corresponde tener un salario justo y de base, añadiendo un conjunto de prestaciones adicionales, como lo son gratificaciones, percepción, primas, comisiones y prestaciones en especie, entre otras; y a veces uno como empleado, solo piensa en trabajar y obtener dinero, más sin embargo no prestan atención en todo lo que conlleva el tener un empleo por más sencillo que sea.