



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Petronita Angelica May Landero

Nombre del tema: Sujetos laborales

Parcial : 2

Nombre de la Materia: Legislación en salud y en enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Cordova Roman

Nombre de la Licenciatura : Enfermería

Cuatrimestre: 8 "C"

SUJETOS LABORALES

Este tema aborda la relación laboral en el contexto de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México, analizando los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, se exploran aspectos fundamentales como el despido justificado e injustificado, las condiciones de trabajo, la jornada laboral, y los días de descanso, así como la importancia de la comunicación formal en la rescisión de contratos, a través de un enfoque en la normativa vigente, se busca proporcionar una comprensión clara de los elementos que rigen la dinámica laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. Los sujetos principales son el trabajador y el patrón, quienes desempeñan roles esenciales en la dinámica laboral, a través de este análisis, se busca ofrecer una visión integral que facilite la comprensión de las dinámicas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. se explorarán diversos aspectos relacionados con la relación individual de trabajo, incluyendo su constitución, características, y las diferentes modalidades, existen conceptos fundamentales que no sólo estructuran el marco legal del trabajo, sino que también influyen directamente en la dinámica entre trabajadores y empleadores, Los conceptos clave en el ámbito laboral comprender estos conceptos clave es esencial para fomentar un ambiente de trabajo justo y satisfactorio., este tiene como objetivo explicar los conceptos esenciales de los sujetos laborales, su relación y su importancia en el ámbito laboral, tanto desde la perspectiva del trabajador como del empleador. A continuación, se explican estos conceptos y su importancia en el ámbito laboral:

Subtemas:

Sujetos Laborales

- Los sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo son el trabajador y el patrón.
- El trabajador es la persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado.
- El patrón puede ser persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Suspensión de la Relación de Trabajo

- La suspensión temporal de la relación de trabajo implica que ambas partes dejan de estar obligadas.

- Las causas de suspensión se encuentran en el artículo 42 de la LFT, incluyendo enfermedad contagiosa, incapacidad temporal por accidente no laboral, y prisión preventiva.
- Durante la suspensión, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no está obligado a prestar el servicio.

Rescisión de la Relación de Trabajo

- Tanto el trabajador como el patrón puede rescindir la relación de trabajo si existe una causa justificada.
- La rescisión es la finalización de la relación de trabajo, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral.
- El artículo 47 de la LFT enumera las causales imputables a los trabajadores para rescindir la relación de trabajo.

Terminación de la Relación de Trabajo

- La terminación de la relación laboral ocurre por mutuo consentimiento o por un hecho independiente de la voluntad de las partes.
- Las causas de terminación incluyen el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra, o la incapacidad física o mental del trabajador.
- A diferencia de la rescisión, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna en la terminación.

Indemnización Laboral

- La indemnización laboral es la compensación que un patrón debe pagar a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.
- El objetivo es reparar el daño provocado al trabajador por la pérdida de su empleo, afectando su futuro económico y el de su familia.

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.
- El patrón debe dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.
- Los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad.

Despido Injustificado

- El despido injustificado implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales.
- En México, el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salario más la prima de antigüedad.
- La liquidación debe incluir 3 meses de salario, prima de antigüedad y salarios vencidos, entre otros.

Condiciones de Trabajo

- Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores y las prestaciones que deben percibir.
- Estas condiciones son el mínimo indispensable para la prestación del servicio y deben ser iguales para trabajos iguales.
- Se consideran condiciones de trabajo la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y salario.

Concepto de Jornada Laboral

- La jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- La duración máxima de la jornada se establece en la Constitución de 1917 en 8 horas diarias.
- La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

Clases y Duración de la Jornada Laboral

- La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, con duraciones máximas de ocho, siete y siete horas y media, respectivamente.
- Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso.

Jornada Extraordinaria

- Las horas extras son aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales.
- El tiempo extra se paga un 100% más (horas extra dobles) o el triple cuando se exceden las 9 horas extra semanales (horas extra triples).
- El número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria y solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.

Jornada Emergente

- La jornada emergente se da en el supuesto de la prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente.
- Este tipo de jornada se justifica en la medida en que el trabajador colabora para salvar su propia vida, la de sus compañeros, la del patrón y la existencia de la empresa.
- La jornada de emergencia sólo se retribuye con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria.

Días de Descanso

- Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores: descanso semanal y descanso obligatorio.
- Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- El artículo 74 de la LFT establece los descansos obligatorios, como el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre.

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 artículo 76 de 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.
- Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna.

Concepto de Salario

- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- Una definición sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.
- Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc.

Tipos de 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 es la cantidad que debe recibir un trabajador en efectivo, sin considerar cualquier otra cantidad derivada de las condiciones de trabajo establecidas.
- 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”.

DESARROLLO

Los Sujetos de la Relación Laboral

Según la LFT, el trabajador es definido como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" esta definición apunta a varios aspectos cruciales: la imposibilidad de que un trabajador sea una persona moral, la necesidad de que el servicio sea personal y la existencia de subordinación frente a una figura patronal. Por otro lado, el patrón se define como "la persona física o

moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Esta dualidad establece una dinámica en la que el patrón tiene la capacidad de dirigir la actividad laboral de sus empleados, mientras que los

Definición de Trabajador y Patrón

La definición de trabajador y patrón es el punto de partida para entender la dinámica de las relaciones laborales. Según el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el trabajador es una persona física que presta un servicio personal subordinado a otra persona. Esta subordinación implica que el trabajador actúa bajo las directrices del patrón, quien puede ser una persona física o moral, como se detalla en el artículo 10 de la LFT. Esta dualidad no solo define el rol de cada parte, sino que también establece derechos y obligaciones. Mientras que el trabajador tiene derecho a prestaciones y un ambiente laboral seguro, el patrón tiene la responsabilidad de proporcionar condiciones laborales adecuadas y realizar los pagos correspondientes. Esta relación se basa en la confianza mutua y en el respeto a las normativas legales, lo cual es fundamental para evitar conflictos y fomentar un ambiente de trabajo productivo.

La Relación de Confianza

El concepto de trabajadores de confianza, regulado en el artículo 9 de la LFT, añade una capa adicional a esta relación laboral. Los trabajadores de confianza son aquellos que desempeñan funciones de dirección, supervisión o de naturaleza confidencial. Esto implica que su relación con el patrón es más directa y personal, lo que puede llevar a una mayor carga de responsabilidad y expectativas. Estos trabajadores no solo están involucrados en la ejecución de tareas, sino que también participan en la toma de decisiones que afectan el rumbo de la empresa. Es crucial que se reconozca la importancia de esta categoría porque afecta aspectos como la retribución, la rescisión de contratos y las condiciones de trabajo. Las dinámicas de confianza pueden, en ocasiones, llevar a abusos si no se establecen límites claros, por lo que una comunicación abierta y la transparencia son esenciales.

Condiciones de Trabajo y Salario

Las condiciones de trabajo son otro pilar esencial en la regulación del entorno laboral. La LFT establece un marco normativo que protege el bienestar físico y psicológico del trabajador, garantizando derechos como jornadas laborales justas, días de descanso y un salario adecuado. Por ejemplo, el artículo 60 de la LFT determina las jornadas de trabajo diurnas, nocturnas y mixtas, cada una con limitaciones en cuanto a horas

trabajadas para garantizar la salud del trabajador. Además, el salario, como se menciona en el artículo 82, se define como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador, siendo una obligación fundamental en esta relación. La importancia de estas condiciones radica en su impacto directo sobre la productividad y el compromiso del trabajador. Cuando las condiciones son justas y el salario es equitativo, se genera un ambiente laboral que motiva a los empleados, lo que a su vez se traduce en un aumento en la eficiencia y en la calidad del trabajo realizado.

Terminación de la Relación de Trabajo: Puede ocurrir por acuerdo o decisión unilateral y se distingue de la rescisión en la práctica. La terminación de la relación laboral es un aspecto delicado que requiere atención cuidadosa. La LFT establece varias causas por las que un contrato de trabajo puede ser finalizado, tales como la muerte del trabajador, el vencimiento del término del contrato o causas justificadas relacionadas con el rendimiento laboral. Sin embargo, es esencial que tanto los trabajadores como los patrones comprendan sus derechos y obligaciones en esta materia. Por ejemplo, en caso de despido injustificado, el trabajador puede tener derecho a recibir indemnizaciones, lo que puede suponer cargas financieras para el patrón. Por otro lado, la falta de comunicación o la ausencia de procesos claros sobre la terminación puede llevar a litigios. Este tema destaca la necesidad de establecer procedimientos justos y transparentes para garantizar que la terminación de cualquier relación laboral se realice de manera ordenada y respetuosa, salvaguardando así la dignidad de ambos lados y evitando conflictos posteriores.

Jornada Laboral: Clasificada en diurna, nocturna y mixta, con máximos legales de duración y descansos mínimos.

Días de Descanso: Los trabajadores tienen derecho a al menos un día de descanso por cada seis días trabajados.

Descanso Semanal

De acuerdo con el artículo 69 de la LFT, todo trabajador tiene derecho a disfrutar de al menos un día de descanso por cada seis días laborados. Este descanso es considerado esencial para el bienestar del trabajador y está diseñado para prevenir el agotamiento y promover la salud general. La LFT también menciona que, idealmente, este día de descanso debería ser el domingo, aunque puede variar según lo que

acuerden el patrón y el trabajador. Lo importante es que este día sea compensado con un salario íntegro, asegurando que el trabajador no sufra una disminución en su ingreso.

- **Descanso Obligatorio**

Además del descanso semanal, la LFT establece días de descanso obligatorios, que son aquellos días reconocidos y regulados oficialmente en los que las actividades laborales deben cesar para que los trabajadores puedan celebrar o conmemorar fechas significativas. Entre estos días se encuentran el 1 de enero (Año Nuevo), el primer lunes de febrero (Día de la Constitución), el 1 de mayo (Día del Trabajo), y el 16 de septiembre (Día de la Independencia de México), entre otros establecidos en el artículo 74 de la LFT.

- **Trabajo en Días de Descanso**

Cuando un trabajador es requerido para laborar en uno de estos días de descanso obligatorio, tiene derecho a recibir una compensación adicional. La LFT especifica que el trabajador recibirá, además del salario correspondiente por el día trabajado, un pago que suele ser el doble de su salario diario habitual. Esto actúa como un incentivo para que los trabajadores estén dispuestos a laborar en estos días y también como una medida para compensar cualquier inconveniente derivado de la reducción de su tiempo de descanso.

- **Jornada Extraordinaria:** Horas adicionales que pueden requerirse y están reguladas en cuanto a compensación.

La Suspensión y Rescisión de la Relación de Trabajo

Un aspecto interesante de la LFT es el tratamiento de la suspensión de la relación laboral, que, aunque no es detalladamente definida por la ley, se describe como una situación donde "se conservan las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos". Esto significa que durante la suspensión, el patrón no está obligado al pago de salario y el trabajador no tiene que prestar sus servicios, lo que representa una medida temporal ante circunstancias que impiden la prestación del trabajo.

Por otro lado, la rescisión de la relación laboral permite que cualquiera de las partes ponga fin a la relación de trabajo debido a un incumplimiento por parte de la otra, sin incurrir en responsabilidad,

siempre y cuando exista una causa justificada. Este procedimiento resalta la unilateralidad del acto, así como la potestad de la parte afectada para decidir si continuar o no esa relación laboral.

Concepto de Salario en la Relación Laboral

El salario, entendido como la "retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo", es un componente fundamental de la relación laboral, ya que representa la compensación por los servicios prestados. La LFT establece que el salario debe ser suficiente para garantizar una existencia digna para el trabajador y su familia, aunque esta noción enfrenta desafíos ante la realidad económica actual, donde muchos trabajadores reciben salarios que apenas les permiten sobrevivir. Esta diferencia entre la teoría y la práctica refleja una tensión en el ámbito laboral que merece atención.

La Terminación de la Relación Laboral

La terminación de la relación laboral es un aspecto delicado que requiere atención cuidadosa. La LFT establece varias causas por las que un contrato de trabajo puede ser finalizado, tales como la muerte del trabajador, el vencimiento del término del contrato o causas justificadas relacionadas con el rendimiento laboral. Sin embargo, es esencial que tanto los trabajadores como los patrones comprendan sus derechos y obligaciones en esta materia. Por ejemplo, en caso de despido injustificado, el trabajador puede tener derecho a recibir indemnizaciones, lo que puede suponer cargas financieras para el patrón, por otro lado, la falta de comunicación o la ausencia de procesos claros sobre la terminación puede llevar a litigios. Este tema destaca la necesidad de establecer procedimientos justos y transparentes para garantizar que la terminación de cualquier relación laboral se realice de manera ordenada y respetuosa, salvaguardando así la dignidad de ambos lados y evitando conflictos posteriores.

CONCLUSIÓN

Este análisis de los sujetos que intervienen en la relación laboral, su regulación a través de la LFT y las condiciones de trabajo revela la complejidad de la dinámica laboral en México. tanto trabajadores como patrones tienen derechos y obligaciones que deben ser respetados, no sólo para garantizar una relación justa, sino también para fomentar un entorno laboral saludable, las disposiciones sobre la suspensión y rescisión de la relación laboral y la noción de salario son aspectos clave que requieren una evaluación continua, dado su impacto directo en la dignidad y calidad de vida de los trabajadores. Conocer los temas relacionados con los sujetos laborales y las regulaciones que los rigen es fundamental en el ámbito laboral. En un entorno donde las relaciones de trabajo son inevitables y complejas, este conocimiento se convierte en una herramienta poderosa para la construcción de un ambiente laboral justo y equilibrado.

La reflexión de la importancia de conocer este temas es que la comprensión de las definiciones y roles de trabajadores y patrones no solo otorga claridad a las responsabilidades que cada parte tiene, sino que también fomenta el respeto mutuo y la colaboración, cuando ambas partes conocen sus derechos y obligaciones, se reduce la posibilidad de malentendidos y conflictos, esta percepción de justicia en el trato puede ser la base para una mayor satisfacción y lealtad entre los empleados, lo que a su vez incide positivamente en la productividad y el rendimiento de la empresa, estar bien informado permite adaptarse rápidamente a nuevas normativas y prácticas, esto no solo protege a las empresas de posibles sanciones y litigios, sino que también empodera a los trabajadores, dándoles la confianza necesaria para exigir condiciones de trabajo dignas y justas, de igual manera la falta de conocimiento sobre estos temas puede llevar a abusos y condiciones laborales precarias.

En mi opinión personal, considero que estos temas son cruciales para la creación de un ambiente laboral saludable y productivo, y su comprensión puede marcar la diferencia entre una experiencia laboral positiva y una negativa, para nosotros los trabajadores, conocer nuestros derechos y obligaciones nos proporciona una sensación de seguridad entender qué constituye un despido justificado, qué condiciones de trabajo son aceptables y qué beneficios tienen derecho a recibir, permite actuar con confianza y respeto hacia sí mismos en el entorno laboral.

Bibliografía

ANTOLOGÍA .UDS.2025.LEGISLACIÓN EN SALUD Y EN ENFERMERÍA PDF

<https://plataformaeducativauds.com.mx/libro.php?idLibro=16957051181>