



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Catarina Jiménez López

Nombre del tema: Sujetos laborales

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Legislación en Salud y enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román

Nombre de la Licenciatura: Lic. En enfermería

Cuatrimestre: Octavo Cuatrimestre Grupo C

Introducción

Unidad III sujetos laborales

Durante la elaboración de este trabajo demostraremos las partes que contiene los sujetos de trabajo, definiendo cada uno de los subtemas que lo componen, a continuación, mencionaremos cada uno de los subtemas:

1. Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.
2. Suspensión de la relación de trabajo.
3. Rescisión de la relación de trabajo.
4. Terminación de la relación de trabajo.
5. Indemnización laboral
6. Despido justificado
7. Despido injustificado
8. Condiciones de trabajo
9. Concepto de jornada laboral
10. Clases y Duración
11. Jornada extraordinaria.
12. Jornada emergente.
13. Días de descanso
14. Concepto de vacaciones
15. Concepto de salario
16. Tipos Salario

Teniendo como objetivo hacer conocer sobre las variedades de artículos de la ley federal de trabajo en donde defiende y da conocer los derechos sobre el trabajador y patrón, que el trabajador conozca los diferentes tipos de contrato de empleo, fechas de vacaciones, cuando es un despido justificado o despido injustificado conociendo los beneficio o desventajas según como trabaje, sus conceptos de trabajo y días de trabajo.

Ensayo

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo. Sus elementos son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón. Algunas modalidades que representa el patrón, patrón sustituto o 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”. El trabajador no podrá ser una persona moral, el servicio que preste debe ser personal, existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral.

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. El patrón sí puede ser persona física o moral.

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. En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5o. de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios.

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. El maestro 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”.

Reúne tres características indispensables: Unilateralidad, potestativa y formal.

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.

Terminación de la realización 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. 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”.

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. 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.

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. Si el patrón no adecua de forma elemental al despido del trabajador, este, puede demandar al patrón ante un tribunal que decidirá si hubo justificación o no.

Despido injustificado. 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. Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

Condiciones de trabajo. son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo. Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son el mínimo indispensable para la prestación del servicio. Así lo establece el artículo 56 de la propia ley: “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley”. 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. 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.

Clases y Duración. El problema relativo a la duración del trabajo interesa no sólo desde el punto de vista social, por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador, jurídica al imponer límites a la autonomía de los sujetos de la relación de trabajo, pero, también, desde un punto de vista económico, en cuanto la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos.

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.

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. Por ejemplo: imaginemos que el horario de trabajo de un empleado en una oficina es de 09:00 a 17:00 horas. Un día, su patrón le pide que trabaje hasta las 20:00. Hay 3 horas extra que ese empleador deberá pagar de acuerdo con la ley. Horas extra dobles y horas extra triples.

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, sus compañeros, del patrón, la existencia misma de la empresa. Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo.

Días de descansos. 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. 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: los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y algunos de ellos 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

Concepto de vacaciones. el artículo 76 de la LFT señala 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.

Concepto de salario. 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”. Algunos autores señalan que no hay reciprocidad entre servicio prestado y salario y fundamentan su opinión en el hecho de que, en ocasiones, aun sin la prestación de servicio alguno, subsiste la obligación de pagar el salario. Se han utilizado diversos sinónimos para referirse al término salario: sueldo, jornal, retribución, etc.

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, 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. El salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador más un conjunto de prestaciones adicionales: gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especies.

Conclusión

En el tema de sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo, la ley federal de trabajo reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9º los trabajadores de confianza: depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de las designaciones que se de al puesto. Sus funciones de confianza las de inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general. De acuerdo con la información me hace comprender que el trabajador debe de ser una persona que este comprometida con la empresa para contar con la cercanía del patrón para si compartir los fines del mismos.

Suspensión de la relación de trabajo, nos menciona, sobre 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.

Al conocer estos puntos importantes me es favorable por que en el futuro me será de gran ayuda para conocer mis derechos legales como trabajador o patrón, hoy en día existen abusos al trabajador negándoles vacaciones la cual es esencial para ellos por el gasto físico que se ocasiona por el sobre cargo de trabajo que se les asigna, entre otros que serían, horarios extras sin pago o no cuentan con comisiones que se los merecen, despidos injustificado, es por ello que es necesario dar a conocer esta información estos puntos importantes para quienes lo necesiten tengan conocimiento y defenderse de manera legal. De igual forma al patrón defenderse de aquellos trabajadores quienes no realizan las actividades que les corresponda en horario laboral, conocer cuando es un despido justificado o injustificado en que momento se le tiene que pagar aguinaldo, proporcionar vacaciones entre otros. Gracias a esta información ahora tengo el conocimiento y podre ponerlo en práctica en cuanto se me presente en un futuro al igual que las personas quienes les llegue en mano.

Bibliografía

[916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA \(1\).pdf](#)