



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Eduardo Romeo Barrón Ancheyta

Nombre del tema: Sujetos laborales

Parcial: 2do parcial

Nombre de la Materia: Legislación en salud y enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8vo Cuatrimestre

Introducción

El derecho laboral tiene como objetivo principal establecer condiciones de trabajo dignas, equitativas y humanas que favorezcan tanto la productividad como el bienestar integral del trabajador. Dentro de este marco legal, existen conceptos fundamentales como el derecho a las vacaciones, el salario y sus diferentes formas de determinación, los cuales no solo estructuran la relación entre patrón y trabajador, sino que también representan pilares esenciales para una vida laboral equilibrada y justa.

El derecho a las vacaciones tiene una importancia vital en el mundo laboral, ya que permite al trabajador recuperar su salud física y mental después de periodos prolongados de trabajo continuo. Las vacaciones promueven el descanso, la convivencia familiar y la recreación, lo que repercute positivamente en el rendimiento laboral y en la calidad de vida. La reciente reforma al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que amplía los días mínimos de vacaciones de acuerdo con la antigüedad, refuerza este derecho como una herramienta fundamental para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El salario, por su parte, constituye el eje central de la relación laboral. Es la retribución económica que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, y su importancia radica en que permite cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, asegurando una existencia digna. Más allá de su definición legal, el salario es una expresión del valor del trabajo humano y debe ser suficiente, oportuno y justo.

La clasificación del salario en base e integrado, así como las formas de su determinación (por unidad de tiempo, obra, comisión, precio alzado o modalidades especiales), permite adaptarse a los diferentes tipos de actividades económicas. Esta flexibilidad es esencial para atender las particularidades de cada sector productivo, garantizando que la compensación se ajuste a las características del trabajo realizado. Conocer estas formas de pago permite tanto al empleador como al trabajador establecer relaciones laborales más claras, equitativas y acordes con la ley.

En conjunto, estos conceptos no solo garantizan derechos básicos para los trabajadores, sino que también fomentan un entorno laboral saludable, eficiente y legalmente protegido.

Comprender su funcionamiento e importancia contribuye al desarrollo de una cultura laboral más consciente, justa y comprometida con la dignidad del trabajo.

Sujetos laborales

Sujetos que intervienen en la relación laboral

En la relación individual de trabajo participan dos sujetos principales: el trabajador y el patrón. Según el Artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el trabajador es una persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra persona, ya sea física o moral. El servicio prestado por el trabajador debe ser personal, es decir, no delegable, y existe una subordinación clara respecto al patrón. Además, el trabajo realizado puede ser tanto intelectual como material, sin importar el nivel de preparación del trabajador. Dentro de esta categoría, se encuentran también los trabajadores de confianza, según lo establece el Artículo 9° de la LFT, quienes realizan funciones de dirección, inspección o vigilancia y están estrechamente ligados a los fines del patrón.

Por otro lado, el patrón, de acuerdo con el Artículo 10 de la LFT, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El patrón puede ser un individuo, como por ejemplo Juan Pérez, o una empresa, como en el caso de Manufacturas Chávez, S.A. de C.V. La función principal del patrón es dirigir la actividad del trabajador, retribuyéndole por los servicios prestados.

Además del patrón directo, pueden intervenir otras figuras dentro de la relación laboral, tales como el representante del patrón, el patrón sustituto o incluso un intermediario en el proceso de contratación. Estos sujetos adicionales tienen un papel importante en la organización y gestión de la relación de trabajo, ya que facilitan la comunicación y la implementación de las obligaciones y derechos establecidos entre los trabajadores y los patrones.

Suspensión de la relación de trabajo

La suspensión de la relación de trabajo es una figura legal que interrumpe temporalmente las obligaciones laborales, sin que ello implique el fin del vínculo entre el trabajador y el patrón. Aunque no se define explícitamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT), el jurista Mario de la Cueva la describe como la interrupción de los efectos de la relación laboral, sin responsabilidad para ninguna de las partes. Durante el período de suspensión, el trabajador no presta sus servicios, el patrón no está obligado a pagar el salario y, en consecuencia, no

se confunde con incapacidades por riesgo de trabajo o maternidad, en los cuales sí subsiste el pago salarial.

Las causas que dan lugar a la suspensión de la relación de trabajo están contempladas en el Artículo 42 de la LFT, y son las siguientes:

Enfermedad contagiosa: Para evitar el riesgo de contagio a otros trabajadores.

Incapacidad temporal no derivada de riesgo laboral: Cuando el trabajador sufre una enfermedad o accidente no relacionado con su trabajo.

Prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria: El trabajador no recibe salario durante su detención, pero puede reintegrarse al trabajo si es absuelto.

Arresto del trabajador: Por faltas administrativas, como el caso del alcoholímetro.

Cumplimiento de servicios constitucionales: Como el servicio militar o cargos públicos obligatorios.

Además, algunos autores consideran que las sanciones disciplinarias aplicadas conforme al reglamento interno de la empresa también pueden ser una causa de suspensión, siempre y cuando no excedan de ocho días.

Rescisión de la relación de trabajo

La rescisión de la relación de trabajo es la terminación unilateral del vínculo laboral, que puede ser realizada tanto por el trabajador como por el patrón, siempre que exista una causa justificada conforme al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este acto es unilateral, ya que lo decide una sola de las partes, potestativo, pues la parte afectada puede optar por rescindir o mantener la relación laboral, y formal, ya que en el caso del patrón debe ser notificado por escrito al trabajador, indicando las causas y la fecha de la terminación.

Existen causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón (Art. 47 LFT), como el engaño con certificados falsos, actos de violencia o deshonestidad, faltas graves de disciplina, y embriaguez durante la jornada, entre otras. En estos casos, el patrón debe

pagar conceptos proporcionales, como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad.

Por otro lado, el trabajador también puede rescindir el contrato sin responsabilidad para él (Art. 51 LFT) si hay engaño sobre las condiciones laborales, maltrato o acoso por parte del patrón, reducción salarial o riesgos a la salud en el lugar de trabajo, entre otros motivos. En estos casos, el trabajador tiene un plazo de 30 días para rescindir el contrato y recibir la indemnización correspondiente, según el artículo 50 de la LFT.

Terminación de la relación de trabajo

La terminación de la relación de trabajo, a diferencia de la rescisión, representa la finalización del vínculo laboral por causas ajenas a una falta o incumplimiento, y puede ser producto de un acuerdo entre el trabajador y el patrón o de hechos externos que impiden la continuidad del contrato. Conforme al Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), esta figura se configura sin que exista responsabilidad para ninguna de las partes.

El jurista Mario de la Cueva la define como la disolución de la relación laboral cuando ambas partes así lo deciden o cuando ocurre un hecho que impide seguir con la relación. Entre las causas más comunes se encuentra el mutuo consentimiento, en el que ambas partes acuerdan voluntariamente finalizar la relación laboral. Aunque esta práctica se conoce comúnmente como “renuncia”, debe realizarse de forma legítima, evitando abusos como la firma anticipada de documentos en blanco, ya que esto va en contra de los principios del derecho laboral.

Otras causas legales de terminación incluyen la muerte del trabajador, dado que la relación laboral es personal e intransferible; la finalización de una obra, vencimiento del contrato o conclusión de una inversión de capital, típicas en contratos por tiempo determinado o proyectos específicos; y la incapacidad física o mental, siempre que sea manifiesta y no permita la prestación del servicio, aunque la ley exige que se intente una reubicación en otro puesto acorde a las capacidades del trabajador (arts. 54 y 499 LFT).

Indemnización laboral

La indemnización laboral es una figura jurídica fundamental dentro del Derecho del Trabajo, cuyo objetivo es proteger al trabajador cuando es despedido sin una causa

justificada, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo (LFT). Esta compensación económica busca reparar el perjuicio causado por la pérdida súbita del empleo, ofreciendo un soporte temporal tanto para el trabajador como para su familia.

En términos generales, indemnizar significa compensar un daño, y en el ámbito laboral se traduce en el pago de una suma de dinero que el patrón debe entregar al trabajador como consecuencia de un despido injustificado. Su propósito es mitigar el impacto económico de esta separación, permitirle al trabajador disponer de tiempo para encontrar un nuevo empleo y, al mismo tiempo, preservar un equilibrio justo entre los intereses de ambas partes de la relación laboral.

Desde una perspectiva empresarial, la existencia de esta obligación legal fomenta la gestión responsable del personal, promoviendo que los empleadores tomen decisiones con base en criterios legales y humanos. Así, la indemnización no solo cumple una función compensatoria, sino que también actúa como un mecanismo de justicia laboral, contribuyendo a la construcción de ambientes de trabajo más éticos y equitativos.

Despido justificado

El despido justificado es una facultad legal que tiene el patrón para dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador incurre en faltas graves a sus obligaciones, de acuerdo con el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este tipo de despido se basa en conductas atribuibles directamente al trabajador, como desobediencia, ausencias injustificadas, actos de violencia o deshonestidad, entre otras.

Para que el despido sea considerado legalmente justificado, el patrón debe emitir un aviso por escrito donde se detallen las causas del mismo. De no hacerlo, el despido podría ser declarado injustificado, generando consecuencias legales para el empleador.

En cuanto a sus efectos económicos, no se paga indemnización por despido en estos casos, pero el trabajador sí tiene derecho a recibir su finiquito, que incluye los días trabajados no pagados, parte proporcional de prestaciones como aguinaldo y vacaciones, y prima de antigüedad si ha trabajado al menos 15 años.

La correcta aplicación del procedimiento es esencial. Cualquier error formal puede invalidar el despido justificado, permitiendo que el trabajador impugne la decisión ante la

autoridad laboral. Por ello, este mecanismo debe aplicarse con base en pruebas claras y siguiendo los lineamientos legales establecidos.

Despido Injustificado

El despido injustificado ocurre cuando el empleador termina la relación laboral sin una causa legal válida o sin cumplir con los procedimientos formales establecidos por la Ley Federal del Trabajo (LFT), como la falta de un aviso escrito. También se le conoce como despido arbitrario, improcedente o abusivo.

Este tipo de despido puede generar consecuencias legales y económicas para el patrón, ya que el trabajador tiene derecho a una indemnización que incluye:

Tres meses de salario.

Prima de antigüedad.

Salarios vencidos, con un límite de 12 meses desde el despido.

20 días de salario por cada año trabajado.

Prestaciones proporcionales (aguinaldo, vacaciones, etc.).

El trabajador afectado puede optar entre reinstalarse en su puesto o recibir la indemnización económica correspondiente. No obstante, en casos como empleados de confianza, trabajadores eventuales o con menos de un año de antigüedad, la reinstalación puede ser negada, obligando al patrón a pagar la compensación completa.

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo son los elementos que regulan la relación laboral entre el empleador y el trabajador, asegurando el respeto a los derechos, la seguridad y el bienestar de quien presta sus servicios. Según Mario de la Cueva, estas condiciones incluyen tanto las normas de protección a la salud y vida del trabajador como las prestaciones que le corresponden.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que estas condiciones no pueden ser inferiores a lo dispuesto por la ley (Art. 56) y deben garantizarse sin discriminación por motivos de raza, sexo, edad, religión o ideología. Entre las condiciones básicas se encuentran la

jornada laboral, salario, vacaciones, días de descanso, aguinaldo, prima de antigüedad y el cumplimiento del salario mínimo.

La ley también permite la modificación de las condiciones laborales bajo ciertas circunstancias (Art. 57). Tanto el trabajador como el patrón pueden solicitar ajustes: el trabajador, por motivos como un salario insuficiente o jornada excesiva; y el empleador, ante situaciones económicas que requieran cambios en la organización del trabajo.

Por ejemplo, una empresa con problemas financieros puede solicitar al tribunal reducir jornadas laborales para evitar despidos. En todos los casos, el objetivo es proteger la fuente de empleo y mantener el equilibrio entre los intereses de ambas partes.

Concepto de Jornada Laboral

La jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar sus servicios, según lo establece el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este concepto no solo abarca el tiempo en que se realiza una actividad específica, sino también el que el trabajador permanece en el centro de trabajo a la espera de instrucciones.

Históricamente, en México la Constitución de 1917 fue pionera en establecer una jornada máxima de 8 horas diarias, como resultado de las luchas obreras contra condiciones inhumanas, donde se laboraban hasta 20 horas por día.

Limitar la jornada no es solo una norma legal, sino una medida de salud y seguridad, ya que el exceso de trabajo puede causar fatiga, baja productividad, accidentes y daños a la salud física y mental del trabajador.

Si bien existe cierta flexibilidad para acordar horarios, estos no pueden rebasar los límites legales. Por ejemplo, repartir las horas del sábado entre los días hábiles puede parecer conveniente, pero si excede las horas diarias permitidas, podría violar los derechos laborales. Por ello, es crucial que la jornada laboral respete tanto los acuerdos contractuales como lo estipulado por la ley.

Clases y Duración de la Jornada Laboral

El compromiso laboral va más allá del tiempo dedicado al trabajo, ya que debe respetar límites que protejan la salud del trabajador. Excederse en la jornada laboral afecta negativamente el rendimiento, eleva el agotamiento y aumenta el riesgo de accidentes. Según el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), existen tres tipos de jornada:

Jornada diurna: de 6:00 a 20:00 horas, con un máximo de 8 horas.

Jornada nocturna: de 20:00 a 6:00 horas, con un máximo de 7 horas.

Jornada mixta: combina ambas, con un límite de 7.5 horas, siempre que la parte nocturna no exceda de 3.5 horas.

Además, todo trabajador tiene derecho a al menos 30 minutos de descanso por jornada. Si este descanso ocurre dentro del centro laboral, se considera parte del tiempo de trabajo.

El jurista Doménico Napoletano destaca que la duración del trabajo tiene efectos sociales, económicos y jurídicos, ya que impacta tanto al bienestar del trabajador como a la productividad de las empresas.

Jornada Extraordinaria

Las horas extraordinarias se refieren al tiempo de trabajo que excede la duración legal de la jornada diaria, ya sea diurna, nocturna o mixta. Estas horas adicionales deben ser remuneradas de manera diferente y están reguladas por el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Según este artículo, la jornada laboral puede extenderse por circunstancias extraordinarias, pero no debe exceder las tres horas diarias ni tres veces a la semana.

El límite legal de las horas extra establece que el trabajador no puede laborar más de 3 horas adicionales por día ni 9 horas por semana (equivalentes a tres días de 3 horas extra). Si se superan estos límites, el patrón incurre en sanciones y está obligado a realizar un pago adicional más alto.

En cuanto al pago de horas extraordinarias, existen dos tipos:

Horas Extra-Dobles, que se pagan al doble del valor de una hora normal y se aplican hasta un máximo de 9 horas extra por semana.

Horas Extra-Triples, que se remuneran al triple de la tarifa normal y aplican cuando el trabajador excede las 9 horas extra semanales.

Jornada Emergente (o de emergencia)

La jornada emergente es una modalidad de trabajo que se da en situaciones excepcionales y no planificadas, cuando está en riesgo la vida humana o la continuidad de la empresa.

Según el Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), esta jornada puede aplicarse únicamente en circunstancias como un siniestro (accidente, incendio, desastre natural, etc.), un riesgo inminente para la vida del trabajador, sus compañeros o el patrón, o cuando haya un peligro para la existencia de la empresa, como el caso de evitar la destrucción de una fábrica.

Por ejemplo, si ocurre un incendio en una empresa, un trabajador que normalmente no realiza tareas de emergencia puede ser requerido para colaborar en actividades como cargar agua, ayudar en la evacuación o contener el fuego, aunque no sea parte de sus funciones habituales.

El fundamento legal para esta modalidad de jornada está en los artículos 65 y 67 de la LFT. El artículo 65 establece que, en tales situaciones, la jornada de trabajo puede prolongarse solo por el tiempo necesario para evitar el daño o peligro, mientras que el artículo 67 aclara que el tiempo trabajado en estas circunstancias se paga como una hora normal, sin incrementar la tarifa.

En cuanto al descanso obligatorio, estipulado en el artículo 74 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a días para conmemorar fechas históricas o ejercer derechos ciudadanos. Si se trabaja en uno de estos días obligatorios, el trabajador debe recibir su salario diario normal más el pago doble por el servicio prestado, lo que resulta en un triple salario diario.

Concepto de Vacaciones

Las vacaciones son un período de descanso prolongado que permite al trabajador alejarse de la rutina laboral, recuperarse física y mentalmente, y disfrutar de actividades recreativas o convivir con su familia. Según la Real Academia Española (RAE), las vacaciones se definen como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.

En términos legales, las vacaciones están reguladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT), que fue reformada el 27 de diciembre de 2022. Los artículos 76 y 78 de la LFT fueron modificados para incrementar los días de vacaciones con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Además, los trabajadores tienen derecho a recibir una prima vacacional, un pago adicional al salario correspondiente al período de vacaciones. Este pago debe ser, por ley, al menos el 25% del salario correspondiente a esos días.

Concepto de Salario

El salario es la compensación económica que el empleador paga al trabajador a cambio de un servicio personal y subordinado. Según la RAE, es una “paga o remuneración regular”, mientras que el jurista Mario de la Cueva lo define como la retribución necesaria para que el trabajador y su familia puedan llevar una vida digna. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), el salario es la remuneración que el empleador debe entregar al trabajador por su trabajo.

Es importante destacar que el salario no siempre está directamente relacionado con el servicio prestado, ya que, en situaciones como incapacidades laborales, días festivos o permisos con goce de sueldo, el trabajador sigue recibiendo su salario sin prestar servicio alguno. Además, el salario no es un favor, sino una obligación legal y contractual del patrón, cuyo propósito es garantizar una vida digna para el trabajador y su familia, aunque en la práctica esto no siempre se cumple.

Existen distintos tipos de salario, como el salario base, integrado, diario, mensual y en especie, que varían según las condiciones laborales y el acuerdo entre empleador y trabajador.

Tipos de salario

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece varias formas de clasificar y determinar el salario, tanto según su composición como la forma de pago. Según el artículo 84 de la LFT, existen dos tipos principales de salario por composición. El salario base o por cuota diaria, que es una cantidad fija que el trabajador recibe por cada jornada de trabajo, sin incluir prestaciones adicionales, y es la base para calcular otras prestaciones, como aguinaldo o

indemnizaciones. Por otro lado, el salario integrado, que incluye el salario base más otras prestaciones y compensaciones, como gratificaciones, comisiones, primas y prestaciones en especie (por ejemplo, alimentos o vivienda), dependiendo de lo que el trabajador reciba regularmente.

En cuanto a la forma de determinar el salario (según el artículo 83 de la LFT), este puede fijarse de diferentes maneras. Primero, por unidad de tiempo, donde se paga por el tiempo trabajado (día, semana, mes), sin considerar la productividad del trabajador; por ejemplo, un trabajador que gana una cantidad fija diaria, independientemente de su rendimiento. Segundo, por unidad de obra o “a destajo”, donde el pago se realiza por cada pieza o unidad terminada, garantizando al menos el salario mínimo, como cuando se paga por cada prenda confeccionada. Tercero, por comisión, donde el trabajador recibe un porcentaje de cada venta o negocio realizado, también garantizando al menos el salario mínimo, como un vendedor que recibe un porcentaje de cada coche vendido. Cuarto, a precio alzado, donde el trabajador aporta materiales y herramientas para realizar un trabajo y cobra por el total de la obra, como un contratista que construye una barda con sus propios materiales. Y por último, existen formas de pago de cualquier otra forma, para trabajos específicos, como los de transportistas, actores, artistas, entre otros, que reciben pago por viaje, función, temporada o kilómetros recorridos.

Conclusión

En el contexto laboral actual, la comprensión y aplicación de conceptos fundamentales como el salario, los días de descanso, las jornadas de emergencia y las vacaciones son esenciales para promover un entorno laboral más justo y equitativo. Cada uno de estos derechos no solo beneficia al trabajador de manera directa, sino que también contribuye al buen funcionamiento y éxito de las empresas a largo plazo.

El salario, como compensación por el trabajo realizado, es el principal motor de la relación laboral. Las distintas formas de determinación salarial, como el salario base o el salario por comisión, ofrecen flexibilidad tanto para los empleadores como para los empleados, permitiendo ajustar las condiciones laborales a las particularidades de cada sector o actividad económica. Esto favorece la competitividad de las empresas y motiva a los trabajadores a alcanzar su máximo potencial.

Los días de descanso, tanto el descanso semanal como el obligatorio, son cruciales para mantener el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados. El derecho a descansar y disfrutar de un tiempo libre adecuado no solo mejora la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también incrementa su productividad y satisfacción en el lugar de trabajo.

Por otro lado, las jornadas de emergencia juegan un papel crucial en situaciones excepcionales. Aunque suponen una extensión de la jornada laboral, la necesidad de salvaguardar la seguridad y la integridad de las personas y la empresa las convierte en un imperativo moral y legal. Es fundamental que tanto empleadores como empleados comprendan la importancia de estas jornadas para evitar consecuencias fatales o daños irreparables en situaciones de riesgo.

Finalmente, las vacaciones son un derecho que permite a los trabajadores descansar de manera prolongada, lo que resulta en una recarga de energía y en una mayor motivación para regresar al trabajo. El establecimiento de un periodo mínimo de vacaciones y la prima vacacional aseguran que los empleados puedan disfrutar de este tiempo de descanso sin preocupaciones económicas adicionales.

En conjunto, todos estos derechos y beneficios conforman el marco necesario para un entorno laboral saludable y equilibrado, donde los trabajadores pueden desempeñar su labor de manera eficiente y con una calidad de vida adecuada. El respeto a estos derechos no solo es fundamental para el bienestar de los empleados, sino que también favorece la creación de relaciones laborales armónicas y productivas, base de un entorno de trabajo exitoso y en constante crecimiento.

Bibliografía

UDS. (2025). *Antología de consulta UDS*. Comitán, Chiapas, Mexico. Obtenido de <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION%20EN%20SALUD%20Y%20ENFERMERIA.pdf>