



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Morales Pérez Paola

Nombre del tema: Sujetos laborales

Parcial: II

Nombre de la Materia: Legislación en salud y enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

- - -

INTRODUCCION

Hoy en día es importante conocer nuestras obligaciones al igual que nuestros derechos ya que todo va de la mano, es importante tener al menos un poco de conocimiento, sobre ¿que hacer?, ¿Cómo actuar? O ¿Dónde puedo solicitar ayuda?, ya que así podrían evitarse grandes conflictos o en algunos casos poder resolver los conflictos, saber si estoy luchando o exigiendo algo que realmente me corresponde o no, al igual saber como puedo defender mi persona ante diversas situaciones, en este trabajo se hablara específicamente sobre:

- 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.

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patron, este ultimo puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patron, patron sustituto e incluso puede hacerse uso de un intermediario en la contratacion. Para mejor explicacion se definira trabajador y patron.

Trabajador: conforme el articulo 8o. de la LFT es la persona fisica que presta a otra, fisica o moral, un trabajo personal subordinado, ademas en este mismo articulo especifica que por otro trabajo se entendera cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparacion que se requiera para realizarla.

Patron: es definido por la propia ley como la persona fisica o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, según el articulo 10 de la LFT. Ademas que el patron si puede ser fisica o moral.

SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

En la suspension de la relacion, ambas partes dejan de estar obligadas, es decir el patron no esta obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio. No debe de confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad.

La característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relacion individual durante algun tiempo especifico.

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

- Enfermedad contagiosa del trabajador: se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demas trabajadores de la empresa
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo: pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesioal del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad.

- 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. 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 acusó
- Arresto del trabajador: esta causa 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

RESCISION DE LA RELACION 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. Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que 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

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.
- 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. La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado

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 y Prima de antigüedad.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades, es decir estar de acuerdo el patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

La terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo. Se encuentran enlistadas 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 y la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna. La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones.

INDEMNIZACION LABORAL

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar. Entre ellas, todas las relacionadas a la gestión de los recursos humanos de la organización.

dentro de las decisiones más difíciles de tomar está el hecho de despedir a un empleado. Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona. Pero también es decidir sobre la economía y productividad futura de la compañía. El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo. Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

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.

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador. 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. Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente: A toda rescisión de un contrato laboral corresponde el pago por parte del empleador del finiquito al trabajador, sea este último de base o de confianza.

El pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.

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.

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) y condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo. El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo 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 y 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. La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

CLASES Y DURACION

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y ju laboristas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; por lo tanto, nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral. 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, y 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.

JORNADA EXTRAORDINARIA

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran. Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra. Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias. Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales. 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.

la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria. Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 66, que reza lo siguiente: 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.

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. 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. 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. En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

DIAS 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, 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.” 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.

En ocasiones, por el tipo de actividades a realizar, es imposible que el trabajador descanse el domingo. Por ello se le otorgará como día de descanso obligatorio cualquier otro día de la semana. Por otro lado, si el día de descanso semanal del trabajador es el domingo y se pide al trabajador laborar ese día, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario, más la prima dominical (25%).

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 Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en alguno de los días de descanso obligatorio recibirá, además del pago del día correspondiente, un salario doble por el servicio prestado.

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 objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones, el simple salario que recibe no es suficiente para disfrutar

plenamente las vacaciones y pudiera ser que el trabajador terminara con más preocupaciones al regresar a trabajar; para ello, la ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25% del salario que le corresponda al trabajador por el periodo vacacional.

El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año; este plazo empezará a computarse al día siguiente de que se cumplan los seis meses en los que el trabajador puede disfrutar sus vacaciones. En otras palabras, luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas.

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. Esa retribución es precisamente el 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”.

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, 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 y prestaciones en especie.

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.”

En conclusión, como lo antes dicho hoy en día es muy importante conocer sobre nuestras obligaciones y derechos, muchas personas aún desconocen de este tipo de información y son laboralmente explotadas o su salario es muy malo, que ni siquiera llegan a cubrir lo que es el sueldo mínimo, o igual hay muchas personas que son injustamente despedidas.

Y no solo esto también es importante saber cuáles son nuestras obligaciones y si estamos cumpliendo con ellas, no podemos exigir algo si nosotros mismos no estamos cumpliendo con nuestras respectivas tareas o responsabilidades

Es muy importante saber nuestras condiciones de trabajo, que se nos ofrece, al igual que acciones están en nuestra disposición de realizar, todo es con el fin de prosperar, de estar económicamente bien, tanto para la empresa como personalmente, las cosas deben hacerse correctamente por la vía legal.