



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Floricelda Cruz Calvo

Nombre del tema: sujetos laborales

Parcial: 2do parcial

Nombre de la Materia: legislación en salud y enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Córdoba Román

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Enfermería

Cuatrimestre: 8vo Cuatrimestre

Introducción

El derecho laboral en México tiene como objetivo principal regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, garantizando condiciones dignas, equitativas y seguras dentro del ámbito del trabajo. En este contexto, la Ley Federal del Trabajo (LFT) funge como el instrumento jurídico esencial para establecer los derechos y obligaciones de ambas partes, así como los mecanismos de protección del trabajador ante situaciones de vulnerabilidad.

Temas como el despido injustificado, las condiciones de trabajo, la jornada laboral, las vacaciones y el salario son pilares fundamentales de esta legislación, ya que inciden directamente en la estabilidad, el bienestar físico y emocional, y la calidad de vida de los empleados. La correcta aplicación de estas disposiciones no solo fortalece el equilibrio entre el capital y el trabajo, sino que también promueve un entorno laboral justo y eficiente.

Este ensayo aborda cada uno de estos aspectos, no solo desde su perspectiva normativa, sino también considerando su impacto en la vida cotidiana del trabajador, el papel que juega el patrón en su cumplimiento y las implicaciones que surgen cuando se transgreden los principios de legalidad y justicia laboral.

Sujetos laborales

En el ámbito laboral, la relación de trabajo está conformada principalmente por dos sujetos: el trabajador y el patrón. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), el trabajador es una persona física que presta un servicio personal y subordinado a otra persona, ya sea física o moral. Esta relación implica una subordinación y la obligación del patrón de remunerar el trabajo realizado. Dentro de los trabajadores también se encuentran aquellos de confianza, quienes realizan funciones de dirección o vigilancia. Por su parte, el patrón es quien utiliza los servicios del trabajador y puede ser una persona o una empresa, siendo su responsabilidad dirigir la actividad laboral y pagar por ella. Además, pueden intervenir otras figuras como el representante del patrón, el patrón sustituto o los intermediarios, que contribuyen a coordinar y hacer efectiva la relación laboral.

Ahora bien, esta relación puede suspenderse temporalmente sin que ello implique su fin. La suspensión de la relación de trabajo ocurre por causas previstas en el artículo 42 de la LFT, como enfermedades contagiosas, incapacidades temporales no laborales, prisión preventiva con posible absolución, arresto administrativo, o el cumplimiento de servicios constitucionales. Durante este periodo, el trabajador no trabaja y el patrón no paga salario, sin que exista responsabilidad para ninguna de las partes. También se considera suspensión cuando se aplican sanciones disciplinarias que no exceden ocho días.

Por otro lado, la rescisión de la relación laboral implica una terminación unilateral, ya sea por parte del trabajador o del patrón, cuando existe una causa justificada. Conforme al artículo 46 de la LFT, este acto debe comunicarse formalmente si es realizado por el patrón, especificando las causas. Entre las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón (art. 47), se encuentran el uso de certificados falsos, faltas de disciplina, violencia o embriaguez. En estos casos, se pagan prestaciones proporcionales como vacaciones o aguinaldo. El trabajador, por su parte, puede rescindir el contrato (art. 51) si sufre engaños, maltrato, disminución salarial o riesgos a su salud, con derecho a indemnización si lo hace dentro de los 30 días posteriores al hecho.

A diferencia de la rescisión, la terminación de la relación laboral se da por causas naturales o ajenas a una falta, sin responsabilidad para las partes, según el artículo 53 de la LFT. Esto puede deberse al mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la conclusión de un

contrato por obra o tiempo determinado, o por incapacidad física o mental permanente. En estos casos, aunque no haya conflicto, se deben respetar los derechos adquiridos y procedimientos legales correspondientes.

En situaciones donde el patrón decide terminar la relación sin una causa justificada, corresponde una indemnización laboral, que es una compensación económica destinada a mitigar el daño económico causado al trabajador. Esta figura cumple una doble función: por un lado, proteger al trabajador durante su búsqueda de nuevo empleo, y por otro, fomentar una gestión responsable del personal por parte del empleador, promoviendo prácticas más éticas y respetuosas del marco legal.

Finalmente, en caso de despido justificado, el patrón puede finalizar la relación laboral cuando el trabajador incurre en faltas graves, como ausencias sin justificación, actos de violencia o deshonestidad. Sin embargo, para que sea válido, el despido debe notificarse por escrito con fundamentos claros; de lo contrario, se considera injustificado y el trabajador podría demandar. En estos casos, no procede indemnización, pero sí el finiquito, que incluye pagos pendientes, prestaciones proporcionales y, en su caso, la prima de antigüedad si el trabajador laboró al menos 15 años.

En el marco del derecho laboral mexicano, el despido injustificado se presenta cuando el patrón decide dar por terminada la relación laboral sin una causa legal válida o sin cumplir con los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo (LFT), como lo es la omisión del aviso por escrito. Este tipo de despido, también llamado arbitrario o improcedente, genera importantes consecuencias legales para el empleador, ya que el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización compuesta por tres meses de salario, prima de antigüedad, salarios caídos hasta por doce meses, veinte días de salario por cada año trabajado, así como el pago proporcional de prestaciones como aguinaldo y vacaciones.

En este entorno, el trabajador puede optar entre ser reinstalado en su puesto o recibir el pago correspondiente. Sin embargo, dicha reinstalación puede no proceder cuando se trata de empleados de confianza, trabajadores temporales o aquellos con menos de un año de antigüedad, en cuyo caso el patrón deberá cubrir el monto completo de la indemnización.

Ahora bien, para evitar situaciones conflictivas como los despidos injustificados, es fundamental respetar las condiciones de trabajo, las cuales constituyen los elementos esenciales que regulan la relación laboral y aseguran la dignidad, seguridad y bienestar del trabajador. De acuerdo con la LFT, dichas condiciones no pueden ser inferiores a lo que marca la ley y deben garantizarse sin discriminación de ningún tipo. Estas incluyen aspectos como el salario, la jornada laboral, las vacaciones, los días de descanso, el aguinaldo y la prima de antigüedad.

Asimismo, tanto el trabajador como el patrón pueden solicitar modificaciones a estas condiciones, bajo causas justificadas, como lo establece el artículo 57 de la LFT. Por ejemplo, una empresa en crisis económica puede pedir la reducción de jornadas laborales para evitar despidos, siempre con la intervención de la autoridad laboral para asegurar un equilibrio entre los intereses de ambas partes.

Uno de los elementos más relevantes dentro de las condiciones laborales es la jornada laboral, definida como el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Según el artículo 58 de la LFT, este periodo no solo incluye el tiempo de actividad productiva, sino también aquel en que el trabajador permanece en el centro de trabajo bajo instrucciones. Históricamente, la Constitución de 1917 consagró una jornada máxima de 8 horas diarias, como una conquista de las luchas obreras por condiciones humanas de trabajo.

Cabe señalar que la duración de la jornada debe ajustarse a ciertos límites legales. Existen tres tipos principales, conforme al artículo 60 de la LFT: la jornada diurna (de 6:00 a 20:00 horas, con un máximo de 8 horas), la nocturna (de 20:00 a 6:00 horas, limitada a 7 horas), y la mixta (que combina ambas y no debe exceder de 7.5 horas). Además, se establece que todo trabajador debe tener al menos 30 minutos de descanso por jornada, y si este ocurre dentro del centro de trabajo, se considera parte del tiempo laboral.

En caso de que el trabajador realice labores fuera de su jornada ordinaria, se habla de horas extraordinarias, reguladas por el artículo 66 de la LFT. Estas no deben superar tres horas diarias ni realizarse más de tres veces por semana. Existen dos tipos de remuneración para este tiempo adicional: las horas extra dobles, que se pagan al doble del salario normal hasta

un máximo de nueve horas semanales, y las horas extra triples, aplicables cuando se excede dicho límite, y se pagan al triple.

Además de lo anterior, existe la figura de la jornada emergente, prevista en el artículo 65 de la LFT, la cual se implementa en situaciones excepcionales que ponen en riesgo la vida humana o la existencia de la empresa, como incendios, sismos u otras emergencias. En estos casos, la jornada puede extenderse únicamente por el tiempo indispensable para enfrentar la situación, y su retribución será conforme a una hora normal, según lo establece el artículo 67 de la misma ley.

Por último, en cuanto a los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 74 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a suspender sus labores en fechas históricas o para ejercer derechos ciudadanos. Si llegan a trabajar en estos días, deben recibir su salario diario más el pago doble por el servicio prestado, es decir, un triple salario por ese día.

Dentro del derecho laboral mexicano, el derecho a las vacaciones representa una garantía fundamental que busca proteger la salud física y mental del trabajador, al permitirle un descanso prolongado fuera del ambiente laboral. Según la Ley Federal del Trabajo (LFT), las vacaciones consisten en un periodo de interrupción temporal de las labores, durante el cual el trabajador puede disfrutar del ocio, la convivencia familiar y la recuperación de energías. Esta definición coincide con la establecida por la Real Academia Española, que considera las vacaciones como un “descanso temporal de una actividad habitual”.

Cabe destacar que, a partir de la reforma del 27 de diciembre de 2022, los artículos 76 y 78 de la LFT fueron modificados para incrementar los días de vacaciones disponibles para los trabajadores, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y bienestar general. Además del tiempo libre, el trabajador tiene derecho a recibir una prima vacacional, que consiste en un pago adicional equivalente, como mínimo, al 25% del salario correspondiente a los días de descanso. Esta compensación refuerza el carácter remunerado del descanso, consolidando su función de protección social.

Por su parte, el salario constituye la base económica de la relación laboral. Según la LFT, este se define como la remuneración que el empleador paga al trabajador por su servicio subordinado, y no debe considerarse como un favor, sino como una obligación legal y

contractual. En este sentido, el jurista Mario de la Cueva resalta que el salario tiene como finalidad garantizar una vida digna tanto para el trabajador como para su familia. Incluso en situaciones donde no se presta servicio directamente —como incapacidades, días festivos o permisos con goce de sueldo— el salario sigue siendo percibido por el trabajador, lo que evidencia su carácter protector.

Existen diversas modalidades de salario, dependiendo tanto de su composición como de la forma de pago. Conforme al artículo 84 de la LFT, se distinguen dos categorías principales en cuanto a su estructura: el salario base o por cuota diaria, que es una cantidad fija percibida por jornada laboral y sirve de base para calcular prestaciones como el aguinaldo o indemnizaciones; y el salario integrado, que comprende no solo el salario base, sino también otras compensaciones habituales como comisiones, gratificaciones, primas y prestaciones en especie, por ejemplo, alimentación o vivienda.

En cuanto a la forma de determinación del salario, el artículo 83 de la LFT reconoce diversas opciones que permiten adaptar el pago a las particularidades del trabajo desempeñado. Entre estas modalidades se encuentran:

Por unidad de tiempo, donde se paga al trabajador por día, semana o mes, sin considerar su productividad.

Por unidad de obra o a destajo, en la que el pago depende del número de productos o tareas terminadas, asegurando siempre al menos el salario mínimo.

Por comisión, donde el ingreso se basa en un porcentaje de las ventas o servicios realizados, como ocurre con vendedores.

A precio alzado, en la que el trabajador se responsabiliza de la ejecución completa de una obra, incluyendo materiales y herramientas, y recibe un pago total por el trabajo.

Por formas especiales, aplicables a ocupaciones particulares, como artistas, transportistas o actores, quienes pueden recibir su pago por función, temporada, viaje o distancia recorrida.

En conjunto, tanto el derecho a las vacaciones como la remuneración salarial constituyen pilares fundamentales del sistema laboral mexicano, al asegurar no solo la compensación

económica por el trabajo realizado, sino también el respeto por el descanso y la dignidad humana del trabajador.

Conclusión

La comprensión de los derechos laborales y su correcta aplicación resulta esencial para los profesionales de la enfermería, quienes constantemente enfrentan jornadas extenuantes, condiciones laborales complejas y, en muchos casos, situaciones de vulnerabilidad ante decisiones administrativas. Temas como el despido injustificado, la jornada laboral, el salario, las vacaciones y las condiciones de trabajo no solo son aspectos legales, sino también herramientas fundamentales para la defensa de la dignidad, la salud física y mental, y el equilibrio vida-trabajo del personal de enfermería.

En un entorno donde el cuidado de la salud es una prioridad social, garantizar que quienes lo ejercen cuenten con condiciones laborales justas no solo es un derecho, sino una necesidad para asegurar la calidad del servicio que prestan. Por ello, en la formación profesional de enfermería, conocer y aplicar la Ley Federal del Trabajo no debe verse como un conocimiento ajeno o accesorio, sino como una herramienta de empoderamiento, protección y justicia laboral que fortalece tanto al trabajador como al sistema de salud en su conjunto.

Referencias

UDS. (2022). *UDS*. Obtenido de

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/4482ddcc047c914541f3627d25cb6206-LC-LEN104%20BIOQUIMICA%20.pdf>