



Mi Universidad

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

TEMA: “SUJETOS LABORALES”

**NOMBRE: ERIKA DEL CARMEN GUTIERREZ
OZUNA**

PROFESOR: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

**MATERIA: LEGISLACION EN SALUD Y
ENFERMERIA**

GRUPO: 8° C

FECHA DE ENTREGA: 07/04/2025

INTRODUCCION

En el presente trabajo hablaremos acerca de “Sujetos laborales” son las personas o entidades que intervienen en una relación laboral, ya sea de forma directa o indirecta. El trabajador, que es la persona física que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral y el patrón, que es la persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Para el derecho laboral las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral trabajadores y patronos, van a tener una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Así mismo, se abordará los siguientes temas: primeramente sujetos que intervienen en la relación individual del 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 y por ultimo tipos de salario. Es importante conocer estos temas sobre las jornadas laborales ya que regulan la relación entre trabajador y patrón, establecen las horas que debe trabajar un empleado y ayudan a crear objetivos para motivar a los empleados.

También es fundamental conocer acerca de la diferencia del despido justificado e injustificado, un despido justificado tiene una base legal sólida el patrón no está obligado a pagar una indemnización adicional al trabajador, solo las prestaciones acumuladas, mientras que un despido injustificado carece de razones válidas o legales, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salario, además de las prestaciones.

En este trabajo nos enfocamos a las normas y los privilegios de los salarios; al hablar de la ley que nos rige en el trabajo no podemos dejar de apegarnos a la ley federal del trabajo. El salario es un elemento fundamental en el ámbito laboral, es la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, y es el medio que le permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida, además se da a conocer los diferentes tipos de salarios que existe como conocerás a continuación.

SUJETOS LABORALES

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, en el artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Según el artículo 10 de la ley federal del trabajo el otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero 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”. Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT 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.

La rescisión de la relación de trabajo, es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, es un acto jurídico que reúne tres características indispensables: Unilateralidad, es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, otra característica es la potestativa, es una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, y por ultimo encontramos el 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 de la rescisión.

La terminación de la relación de trabajo, es 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; la principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral es decir, que a partir del momento en que ésta se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y tampoco de prestar el servicio.

Así mismo, la indemnización laboral viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar en este sentido, dentro de las decisiones más difíciles de tomar está el hecho de despedir a un empleado. El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo, la indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este.

Sin embargo, 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. A diferencia del despido injustificado, implica un incumplimiento del empleador ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido; el empleador habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son “Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”. Se consideran condiciones de trabajo las siguientes: Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, aguinaldo, prima de antigüedad.

La jornada laboral, es el tiempo que un trabajador dedica a realizar sus actividades laborales se contabiliza en horas, días, semanas o años. En la actualidad se ha demostrado la necesidad de limitar la jornada de trabajo no únicamente con un criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales.

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, 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.
- 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 el artículo 66 nos dice que 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. Las horas extra dobles, es Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más y las horas extra triples, estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.

Otro tipo de jornada es la 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. La jornada de emergencia sólo se retribuye con un salario igual al de las horas de la jornada ordinaria, como lo dispone el artículo 67 de la Ley, y no un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, que se aplica al trabajo extraordinario.

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, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas. Existen 2 tipos de días de descanso para los trabajadores: Descanso semanal, Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce

de salario íntegro y el segundo es el descanso obligatorio, está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

Mientras que, las vacaciones son aprobadas por unanimidad por parte del Senado de la República a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo en donde se señala el incremento de los días de vacaciones de cada periodo de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores. Esta reforma tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales para los trabajadores y garantizar que tengan tiempo libre adecuado para descansar y disfrutar de sus vidas fuera del trabajo.

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. Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.

La clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base 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 y el salario integrado, es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, ejemplo: gratificaciones, percepción, primas, comisiones, prestaciones en especie.

Existen diferentes tipos de salarios lo cual son los siguientes:

- Salario fijado por unidad de tiempo: El tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.
- Salario por comisión: El porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio.
- Salario por unidad de obra: En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas.

- Salario a precio alzado: El trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

La ley reconoce otras formas de determinación del salario, las cuales se incluyen, en general, en la parte de trabajos especiales ejemplos: salario por viaje en buques, salario por kilómetros recorridos (en autotransportes), salario por funciones (trabajadores actores o músicos), salario por temporadas (deportistas), o salario por actuaciones (actores o músicos).

CONCLUSIÓN

El derecho laboral tiene por objetivo proteger a los sujetos trabajador y patrón de la relación laboral, con el fin de que el trabajador pueda vivir y desarrollarse a plenitud y con dignidad, aunque tenga que limitar y subordinar parcialmente su libertad a una relación laboral remunerada. El objetivo es lograr que esa relación de trabajo se realice en condiciones que garanticen al trabajador la vida, la salud, el descanso, el desarrollo personal y profesional, la obtención de beneficios económicos y sociales para tener una vida familiar socialmente decorosa y digna.

Es importante conocer La Ley Federal de Trabajo ya que establece que la relación individual de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Ahora bien, regularmente trabajador y patrón acuerdan, mediante un contrato por escrito, las condiciones de trabajo y el pago del salario correspondiente, originando así la relación de trabajo. Dichas condiciones se referirán entre otras a la duración de la jornada, el horario, monto del salario, etc.

La jornada de trabajo constituye un verdadero derecho humano laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador por tener vocación de permanencia, ya que ello constituye elemento vital de satisfacción, frente a una necesidad humana y por constituir la base del bienestar social de la comunidad en un estado de derecho.

Desde mi punto de vista, para poder despedir un empleado debemos de tener en cuenta los derechos a lo que por ley les corresponde a los trabajadores y más que nada saber si como organización conviene o no el despedir al trabajador o nos conviene ver si se puede resolver el conflicto por el cual se está tomando la decisión de despedirlo. Ante un despido injustificado el trabajador tiene la opción de demandar al patrón ante el tribunal competente y solicitar la reinstalación a su trabajo. Ahora bien, si en juicio el patrón no comprobó que el despido fue justificado, se da a partir de que si el empleado realice una mala práctica estas causas pueden ser el incumplimiento de obligaciones.

BIBLIOGRAFIA

- (UDS. 2025. ANTOLOGIA DE LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA)
PDF:<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LLEN/916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LLEN803-LEGISLACION%20EN%20SALUD%20Y%20ENFERMERIA.pdf>