



Mi Universidad

Nombre del Alumno: José Eduardo Lopez Hernández

Nombre del tema: sujetos laborales

Parcial: tercer parcial

Nombre de la Materia: legislación en salud y enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Cordova Roman

Nombre de la Licenciatura: enfermería

Cuatrimestre: octavo cuatrimestre

Ensayo

Lugar y Fecha de elaboración:

7 de abril de 2025

Introducción

Los sujetos del derecho laboral son los individuos o entidades que tienen una relación laboral con otro, es decir, un empleador y un empleado. Estos sujetos pueden ser personas físicas o jurídicas, y tienen derechos y obligaciones específicas en relación con su papel en la relación laboral

- 3.11 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo
- 3.12 Suspensión de la relación de trabajo
- 3.12 Suspensión de la relación de trabajo
- 3.14 Terminación de la relación de trabajo
- 3.15 Indemnización laboral
- 3.16 Despido justificado
- 3.17 Despido injustificado
- 3.8 Condiciones de trabajo
- 3.8 Condiciones de trabajo
- 3.18 Concepto de jornada laboral
- 3.19 Clases y Duración
- 3.10 Jornada extraordinaria
- 3.11 Jornada emergente
- 3.12 Días de descanso
- 3.13 Concepto de vacaciones
- 3.14 Concepto de salario
- 3.15 Tipos Salario

Sujetos laborales

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

Trabajador: “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”

Patrón: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

Suspensión de la relación de trabajo

la suspensión es la temporalidad, es la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico

- 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

Rescisión de la relación de trabajo

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: puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro
- Potestativa: una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no
- 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

Terminación de la relación de trabajo

“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

Esta situación es conocida comúnmente como renuncia

Causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes.

- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo

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.

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

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

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio, así como la sanción por la falta del aviso, 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

para referirnos a todo el que 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

es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación

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)
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales (Serán analizadas en la siguiente unidad)

Condiciones de trabajo

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

De ahí que 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

La jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”.
“Duración diaria o semanal del trabajo”.

La constitución de 1917 establece que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias

Clases y Duración

Nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral

- 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

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias

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

En este sentido, la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria.

Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana

-Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples:

- Horas extra dobles. Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más
- Horas extra triples. Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales. En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple

Jornada emergente

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

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

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica

Días de descanso

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

Existen dos 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.”
- Descanso obligatorio: está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores

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

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

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

“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”

Tipos Salario

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

-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
- Prestaciones en especie.

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

- Salario fijado por unidad de tiempo
- Salario por unidad de obra o “a destajo”
- Salario a precio alzado

Conclusión

Conocer nuestro ambiente laboral es fundamental para navegar de manera efectiva en nuestro entorno de trabajo

Un ambiente laboral saludable y positivo puede influir en nuestra motivación, productividad y satisfacción en el trabajo, lo que a su vez puede influir positivamente en nuestra vida personal y profesional, conocer nuestro ambiente laboral es clave para el éxito y la satisfacción en el trabajo