



NOMBRE DE EL ALUMNO: Carlos Alejandro Moreno García

NOMBRE DE EL PROFESOR: José Manuel Córdoba Román

MATERIA: legislación en salud y enfermería

CUATRIMESTRE. Octavo Cuatrimestre

NOMBRE DEL TRABAJO: ensayo

FECHA: 05/04/25

INTRODUCCION

Los sujetos de la relación laboral son entre el trabajador y el patrón, el trabajador es la persona física que presenta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, el patrón es 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 patrón por eso existe y tiene valides los derechos de un empleado tanto como salario y descansos ya que la LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos , sin embargo la propia definición señala que la terminación también pueda 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 , por eso en una empresa es bueno leer bien las proporciones y ayudas Asia el trabajador y el patrón por lo cual ambos deben de saber y conocer la relación entre trabajadores y patrones ya que pueden a ver despidos justificados y hasta para eso el patrón no podría estar de acuerdo por eso es importante mencionar que en el finiquito solo hay prima de antigüedad si el trabajador laboro en la empresa por más de 15 años ya que existe el despido injustificado , en México el trabajador puede otorgar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salario más la prima de antigüedad , por lo tanto podemos concluir que el empleador; frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación , por eso las condiciones de trabajo según Mario de la Cueva son.. las normas que fijan los requisitos para la defensas de salud y vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, de esta forma las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo como en tipos de jornada cuando si y cuando es emergente en que el personal deba cubrir horas de jornada , pero también tiene derecho a sus días de descanso para que en la empresa no allá problemas es bueno que el personal y en patrón respeten las leyes oficiales del trabajo.

Desarrollo

3.11 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

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, el trabajador conforme el artículo 8o. de la LFT el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, por eso se les asigna la categoría de trabajadores de confianza debido a la importancia de las actividades que realiza.

Patrón: 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; según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo, Juan D. Pozo, citado por Néstor de Buen Lozano señala... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución.

3.12 suspensión de la relación de trabajo:

La LFT no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva lo define como .. una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad del trabajador y del patrón, conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas ni el patrón y ni el trabajador durante la suspensión puede presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo, las causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT por ejemplo enfermedad contagiosa del trabajador tratándose de una medida preventiva para proteger la salud de los demás

trabajadores de la empresa , y arresto al trabajador , está basada en la suspensión en una situación de hecho que impide al trabajador prestar su servicio en virtud de una sensación de tipo administrativo o judicial, el patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.

3.13 rescisión de la relación 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 , la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decreta por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones ya que la rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables , unilateralidad, potestativa y formal . La falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado, esta obligación no es aplicable en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo ya que en el artículo 47 son causas de rescisión de la relación de trabajo , sin responsabilidad para el patrón.

3.14 terminación de las relaciones de trabajo:

Mario de la Cueva define la terminación como 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 patrones, que hace imposible su continuación. Sin embargo , la propia definición señala que 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 y se encuentra en el artículo 53 de la LFT, por lo que la terminación de la relación de trabajo puede ser , por mutuo consentimiento del trabajador y el patrón, por muerte del trabajador, por terminación de la obra, contrato o tiempo determinado, por incapacidad física o mental del trabajador entre otras más , por lo que la terminación de la relación de trabajo implica que el trabajador y el empleador dejan de tener las obligaciones y derechos que adquirieron al firmar el contrato.

3.15 indemnización 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 , en este sentido, dentro de las decisiones más difíciles de tomar esta el hecho de despedir a un empleado ya que ellos pueden recibir una indemnización buscando el termino encontramos lo siguiente 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, esto suele ser monetaria, ya que como objetivo de la indemnización 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.

3.16 despido justificado: se produce cuando el empleador tiene razones legales para dar por terminada la relación laboral, según la LFT las causas más comunes que pueden justificar un despido, son: faltas reiteradas de puntualidad o asistencia sin justificación y despido injustificado es la terminación de la relación laboral por la voluntad unilateral del patrón sin que se verifique bien la realidad alguna de las causas de rescisión prevista en la ley federal del trabajo cuando es así la indemnización constitucional solo aplica el pago de tres meses de salario integrado, ya que por el empleador no le dio ni una causa legal o valida al trabajador.

Por eso 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 de esta forma las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo, es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo el mismo artículo 56 lo señala que estas deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, sexo, edad, credo religioso o doctrina política de ahí se consideran las condiciones de trabajo como concepto de jornada laboral: es el trabajo en un día o el camino que suele andarse en un día, duración diaria o semanal de trabajo, los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la constitución de 1917 que la duración máxima de jornada es de 8 horas diarias, 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

3.19 clases y duración.

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estimado, en beneficio del empleador, pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y con ello un menor rendimiento y disminución de la producción, la clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economista y ju laboralista, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto por eso la LFT establece que el trabajador dispone de , por lo menos media hora de descanso. Esta la jornada extraordinaria , en las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar completadas en caso de que ocurran, entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de horas extras este requerimiento puede venir del patrón frente un proyecto que se extendió, o bien cuando se produce errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar, por eso el tiempo extra que el empleado trabajo fuera de su jornada estimulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón , aunque existe la jornada emergente , esto 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 ,este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en el 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 , las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica. Como también es importante los días de descanso, ya que 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 por lo menos un día de descanso a la semana, ya que existen dos tipos de descanso, el descanso semanal, descanso obligatorio esta 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 si se trabaja en días festivos el cálculo es el doble de salario por eso hay un concepto de vacaciones; ya que se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental por lo que se ha pensado la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en el que pueda relajarse y olvidarse de la tensión de estrés o 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 obteniendo un salario por el periodo de vacaciones, el concepto de salario en su artículo 82 y sin mayores complicaciones, define al salario como la retribución que debe pagar, el patrón al trabajador por su trabajo como algunos tipos de salario; 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, además 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 de esta forma de determinar el salario no importa la productividad del trabajador ni la cantidad de unidades producidas, simplemente se determina por un espacio de tiempo: diario, semanal, quincenal, mensual etc.

Salario por unidad d obra o destajo, de esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas , lo que importa es el resultado , de igual manera el salario a destajo debe ser suficiente para que con él se cumpla el pago del séptimo día por lo anterior, es común que el salario por obra determinada se complemente con un salario de garantías, este salario son por prenda de vestir confeccionada; por metros cuadrados pintados o aplanados: por arboles cortados, el salario por comisión se entiende al porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio. Esto más se ve en venta de autos es decir un porcentaje sobre el precio de venta del auto.

Salario a precio alzado: forma de determinar el salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por producto terminado, se utiliza esta forma de determinación del salario en construcciones, en las que el patrón solo le importa la entrega de un producto terminado y para ello, el no dispone de elementos ni herramientas necesarias

Conclusión

El derecho laboral es de gran importancia para establecer las leyes con las cuales se rige la relación entre patrono y trabajador, dentro de ellas necesario sentar las bases sólidas sobre los conceptos, términos y artículos que influyen en materia laboral. Con la finalidad de imponer los derechos y obligaciones con los que cuenta cada parte dentro del entorno de trabajo, así como después de cesar la relación entre ambos. Por ello es importante el conocimiento de estas leyes y normas, tanto como empleado o patrono, para que en dado momento comprendamos nuestras obligaciones y hagamos valer nuestros derechos con el debido respaldo de las leyes que nos imponen en el código de trabajo.

De igual forma, consideramos que, para un correcto entendimiento de las relaciones laborales, es indispensable conocer como se establece los principios bajo los cuales se inspira la legislación laboral, las cuales se centran en garantizar el bienestar de los trabajadores y asegurar una mejora en la situación económica y social de los mismos. Así mismo la historia que antecede la relación de trabajo, hasta los puntos indispensables como son el inicio legal y adecuado al momento de contratar o ser contratado, las normas internas que deben de existir dentro entorno laboral y los posibles conflictos dentro del mismo y como proceder para encontrar una solución adecuada ante ellos, y por ultimo como finaliza la relación laboral y el proceso después de ello. Todo lo antes mencionado debe ser de pleno conocimiento para llevarlo a la práctica en la vida diaria que nos espera como profesionales en el ámbito de la economía.

Una vez que conocemos esta información sobre las leyes que controlan el entorno laboral, podemos notar que los trabajadores y patronos, en su mayoría desconocen su propios derechos y obligaciones dictados por la ley, concluyendo en el incumplimiento de la misma, dado que muchas de las grandes empresas son injustas con los horarios que debe tener un empleado, los salarios a los cuales tienen derecho y las prestaciones a las cuales tienen derecho desde el momento que son contratados. También es claro que las entidades encargadas de velar por la correcta aplicación de estas leyes, no cumplen su correcta función, como no otorgar información a las personas, hacer justicia en el cumplimiento de sus derechos y brindar una protección real a todos los trabajadores.