



Mi Universidad

RESUMEN

Nombre del Alumno: Keren Magaly Sánchez Antonio

Nombre del tema: “Sujetos laborales”

Parcial: I

Nombre de la Materia: Legislación en salud y enfermería

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8vo C

Fecha de entrega: 07/04/2025

UNIDAD III: SUJETOS LABORALES

Introducción

La relación individual de trabajo es muy importante ya que, constituye la base del Derecho Laboral en México y está regulada por la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual establece los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón. Esta relación se ve influida por diversos factores legales y humanos que garantizan un entorno justo, seguro y digno para el desarrollo de las actividades laborales. Dentro de esto, es fundamental comprender quiénes son los sujetos que intervienen en dicha relación, así como los elementos que pueden modificarla, suspenderla, rescindirla o terminarla. Asimismo, es necesario analizar las consecuencias legales de un despido, ya sea justificado o injustificado, y los mecanismos de protección del trabajador, como la indemnización laboral. Todo este conjunto de elementos permite construir un panorama integral del funcionamiento del vínculo laboral y de los derechos que emanan del mismo.

También es esencial conocer el concepto y el derecho a vacaciones, un periodo clave para el bienestar físico y mental del empleado, así como el salario como retribución económica por el trabajo prestado, el cual puede adoptar diversas formas y estructuras. Todo este marco normativo tiene como objetivo crear un equilibrio justo entre los derechos y obligaciones de ambas partes en la relación laboral.

En el trabajo a continuación se revisarán los siguientes temas:

- 3.1 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.
- 3.2 Suspensión de la relación de trabajo.
- 3.3 Rescisión de la relación de trabajo.
- 3.4 Terminación de la relación de trabajo.
- 3.5 Indemnización laboral
- 3.6 Despido justificado
- 3.7 Despido injustificado
- 3.8 Condiciones de trabajo
- 3.9 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

3.1 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

En la relación laboral intervienen principalmente dos sujetos:

1. Trabajador

Según el Art. 8 de la LFT, es una persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra.

El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador.

Existe una relación de subordinación respecto al patrón (persona física o moral).

El Art. 9 distingue a los trabajadores de confianza, quienes realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización. Están más ligados al patrón por la naturaleza de sus funciones.

2. Patrón

Definido en el Art. 10 de la LFT como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

Puede ser una persona como Juan Pérez o una empresa como Manufacturas Chávez, S.A. de C.V.

Es quien dirige y se beneficia del trabajo realizado por el trabajador.

3.2 Suspensión de la relación de trabajo

Es la interrupción temporal de las obligaciones laborales sin que se extinga la relación de trabajo. Ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones (ni trabajo ni salario). No debe confundirse con incapacidad por riesgo de trabajo o maternidad.

Causas de suspensión según Art. 42 de la LFT:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral.

- Prisión preventiva, si es seguido de sentencia absolutoria.
- Arresto del trabajador por faltas administrativas (ej. alcoholímetro).
- Cumplimiento de servicios constitucionales (servicio militar, jurado, etc.).
- Faltas disciplinarias, si están previstas en el reglamento interno (máximo 8 días).

Durante la suspensión, no hay obligación de pago ni de prestación de servicios, pero la relación se mantiene viva.

3.3 Rescisión de la relación de trabajo

Regulada en el Art. 46 de la LFT, es la terminación unilateral de la relación laboral, por parte del patrón o el trabajador, con causa justificada.

Características:

Unilateral: cualquiera de las partes puede decidirlo.

Potestativa: no es obligatoria, aun si hay causa.

Formal: si el patrón rescinde, debe avisar por escrito al trabajador indicando fecha y causa. De lo contrario, el despido se considera injustificado.

La rescisión se da cuando una de las partes incumple gravemente sus obligaciones. Rescisión de la relación laboral

Por parte del patrón (Art. 47 LFT):

Se puede despedir al trabajador sin responsabilidad para el patrón por motivos como:

- Engaño con certificados falsos (dentro de los primeros 30 días).
- Faltas de probidad, violencia o malos tratos hacia superiores, compañeros o clientes.
- Perjuicios materiales causados intencionalmente o por negligencia grave.
- Desobediencia, asistencia en estado inconveniente o revelación de secretos.
- Faltas injustificadas (más de 3 en 30 días), actos inmorales, o acoso sexual.
- Sentencia que impida continuar la relación laboral.

En este caso el patrón debe pagar:

- Parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

- Prima de antigüedad.

Por parte del trabajador (Art. 51 LFT):

- Puede solicitar la rescisión sin responsabilidad si el patrón:
- Lo engaña respecto a condiciones del trabajo.
- Comete actos de violencia, amenazas, malos tratos o acoso.
- Reduce el salario, no paga a tiempo o pone en riesgo su salud o seguridad.
- Exige conductas que atenten contra su dignidad.

El trabajador tiene 30 días para retirarse y el patrón deberá cubrir la indemnización correspondiente (Art. 50).

3.4 Terminación de la relación de trabajo

(Art. 53 LFT)

Ocurre por causas ajenas a la voluntad de las partes o por mutuo acuerdo, como:

- Renuncia (mutuo consentimiento).
- Muerte del trabajador.
- Terminación de obra o vencimiento del contrato.
- Incapacidad física o mental que impida continuar trabajando.
- No genera indemnización obligatoria, salvo prestaciones proporcionales.

3.5 Indemnización laboral

Es una compensación económica que debe otorgarse al trabajador cuando el patrón:

- Despide de forma injustificada
- Rescinde el contrato sin causa legal.

Objetivo: Apoyar al trabajador ante la pérdida del empleo.

3.6 Despido justificado

Ocurre cuando el trabajador incurre en faltas graves a sus obligaciones.

Consecuencias:

- No hay indemnización.
- Se le debe entregar un finiquito (proporcional de sueldos, vacaciones, aguinaldo, etc.).
- Se paga prima de antigüedad solo si trabajó más de 15 años.

3.7 Despido injustificado

Sucede cuando:

- El patrón no tiene causa legal o no entrega aviso formal del despido.
- Derechos del trabajador:

 - Reinstalación o indemnización.
 - Pago de 3 meses de salario.
 - Prima de antigüedad.
 - Salarios vencidos (hasta por 12 meses).
 - 20 días de salario por año trabajado.

Finiquito y Liquidación

Finiquito: Pago por renuncia o término de contrato (incluye días trabajados, prestaciones proporcionales).

Liquidación: Se otorga en caso de despido injustificado, e incluye:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos.
- 20 días por año trabajado (si aplica).

3.8 Condiciones de Trabajo

Son las normas que protegen la salud y vida del trabajador y regulan las prestaciones laborales (Mario de la Cueva).

Están establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Artículo 56 LFT: Las condiciones de trabajo no pueden ser inferiores a las que marca la ley ni discriminatorias.

Condiciones básicas:

- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario y salario mínimo
- Aguinaldo
- Prima de antigüedad

Artículo 57 LFT: Las condiciones pueden modificarse por circunstancias económicas, a petición del trabajador o patrón, con aprobación del tribunal.

3.9 Concepto de jornada laboral

Es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, incluso sin realizar actividades (Art. 58).

Se puede pactar entre ambas partes, pero no debe exceder los límites legales.

Tipos de Jornada (Art. 60 LFT)

Diurna: 6:00 a 20:00 hrs, máximo 8 horas.

Nocturna: 20:00 a 6:00 hrs, máximo 7 horas.

Mixta: Combina ambas, pero el periodo nocturno no debe pasar de 3.5 hrs. Máximo 7.5 horas.

El tiempo de descanso dentro del lugar de trabajo forma parte de la jornada.

3.10 Jornada Extraordinaria (Horas Extras)

Se refiere al trabajo realizado fuera del horario normal.

Artículo 66: Máximo 3 horas extras diarias, hasta 3 veces por semana.

Tipos de horas extra:

Dobles: Primeras 9 horas semanales, se pagan al doble.

Triples: Exceso de las 9 horas semanales, se pagan al triple.

Se da en situaciones de riesgo, siniestros o peligro inminente.

Se paga como hora ordinaria, no como extraordinaria.

El trabajador está obligado a colaborar incluso fuera de su rol habitual.

Negarse puede ser causa de rescisión de contrato (Art. 47 LFT).

3.11 Jornada Emergente

(Art. 65 y 67 LFT)

- Se da en situaciones de **riesgo, siniestros o peligro inminente**.
- Se paga **como hora ordinaria**, no como extraordinaria.
- El trabajador está obligado a colaborar incluso fuera de su rol habitual.
- Negarse puede ser causa de **rescisión de contrato** (Art. 47 LFT).

3.12 Días de Descanso

Los trabajadores tienen derecho a descansar al menos un día por semana, para recuperarse del desgaste físico o mental que implica el trabajo. Existen dos tipos de descanso:

a) Descanso Semanal

Generalmente es el domingo.

Si el trabajador labora ese día, debe recibir:

Salario normal

Doble salario por el servicio

Prima dominical del 25%

b) Descanso Obligatorio

Establecido en el artículo 74 de la LFT.

Se otorgan por eventos importantes del país (como el 1° de enero, 1° de mayo, 25 de diciembre, entre otros).

Si se labora en estos días, se paga:

Salario diario + doble salario

3.13 Concepto de vacaciones

Objetivo: Permitir al trabajador recuperarse y convivir con su familia, más allá del descanso semanal.

Reforma de 2022: Se modificaron los artículos 76 y 78 de la LFT.

Días de Vacaciones por Antigüedad:

1 año: 12 días

2 años: 14 días

3 años: 16 días

4 años: 18 días

5 años: 20 días

De ahí en adelante:

A partir del 6° año: aumenta 2 días por cada 5 años de servicio

Prima Vacacional:

Pago adicional mínimo del 25% del salario por los días de vacaciones.

Obligaciones del patrón:

Entregar constancia de vacaciones (antigüedad, días, fechas).

El trabajador debe tomar sus vacaciones dentro de los 6 meses posteriores al aniversario laboral.

Prescripción del derecho a vacaciones:

El trabajador pierde el derecho si no las solicita en 1 año, contado desde el fin de los 6 meses siguientes al aniversario laboral.

3.14 Concepto de salario

El salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por su trabajo.

- Definición legal (Art. 82 LFT): “Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”
- También puede llamarse sueldo, jornal o retribución.
- Es la principal obligación del patrón, así como trabajar lo es del trabajador.
- Algunos autores señalan que el salario no siempre está condicionado a la prestación efectiva del servicio (ej. incapacidades, descansos pagados, etc.).

3.15 Tipos de Salario

Según el artículo 84 de la LFT, el salario se clasifica en:

a) Salario Base o por Cuota Diaria

- Es la cantidad fija que el trabajador recibe en efectivo por jornada de trabajo.
- No incluye prestaciones adicionales.

b) Salario Integrado

Incluye el salario base más otras prestaciones como:

- Gratificaciones
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Percepciones adicionales

Conclusión

Es de gran importancia comprender la suspensión, rescisión o terminación del vínculo laboral, así como las implicaciones de un despido justificado o injustificado, permite tanto al trabajador como al empleador actuar conforme a la ley, evitando abusos y fomentando soluciones legales a los conflictos.

El marco normativo del derecho laboral mexicano ofrece una estructura integral para proteger los derechos de los trabajadores y regular las obligaciones de los empleadores. A través del análisis de los diversos aspectos de la relación individual de trabajo se garantiza un entorno de respeto y legalidad en el ámbito laboral.

Además, las disposiciones sobre condiciones de trabajo, jornadas, descansos, vacaciones y salarios buscan asegurar no solo el cumplimiento de los deberes contractuales, sino también el bienestar físico, emocional y económico de los trabajadores. La correcta aplicación de estos principios permite fomentar un ambiente laboral justo, humano y productivo, donde prevalezca el respeto a la dignidad del trabajo y a la justicia social, pilares fundamentales de la legislación laboral en México.

BIBLIOGRAFÍA

[916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA.pdf](#)