



Alumna: CRISOLITO GARCIA HERNANDEZ

Profesor: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

Materia: LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA

Tema: SUJETOS LABORALES

CUATRIMESTRE 8 GRUPO C

LICENCIATURA EN ENFERMERIA

07/04/25

SUJETOS LABORALES SON CIERTAS ENTIDADES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS QUE SE VINCULAN MEDIANTE LA RELACION LABORAL, LUEGO ESTAS PERSONAS FISICAS O JURIDICAS QUE PARTICIPAN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO SUBORDINADO, CONSTITUYEN EL CENTRO DE ESTUDIO DEL DEREHO LABORAL. ATRAVES DE ESTE ESTUDIO CONOCEREMOS ACERCA DE LOS DEREHOS QUE NOS CORRESPONDEN COMO TRABAJADORES EN UN TRABAJO COMO ASI TAMBIEN LAS RESPONSABILIDADES QUE DEBEMOS TENER EN EL AREA, SABES QUE EXISTEN REGLAS QUE CUMPLIR PARA PODER OBTENER UN BUEN SALARIO.

EN ESTE ESTUDIO ABARCAREMOS ALGUNOS DE LOS TEMAS SIGUIENTES: SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO, SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO, RESCICION DE LA RELACION DE TRABAJO, TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO, DESPIDO JUSTIFICA E INJUSTIFICADO, CONDICIONES DE TRABAJO, CONCEPTO DE JORNADA LABORAL, CLASES Y DURACIO, JORNADA EXTRAORDINARIA, JORNADA EMERGENTE, DIAS DE DESCANSO, CONCEPTO DE VACACIONES, CONCEPTO DE SALARIO.

EL PROPOSITO DE ESTE ESTUDIO ES QUE CONOZCAMOS ALGUNAS DE LAS OBLIGACINES QUE NOS CORRESPONDEN Y ANTE TODO SER RESPONSABLES EN ACTIVIDADES LABORALES.

ESPEREMOS TENER UNA BONITA EXPERIENCIA TARAVES DE ESTE ETUDIO.

SUJETOS LABORALES

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACION 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, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.

Trabajador

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
- Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral.

La LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9o., los trabajadores de confianza: 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.

Patrón

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”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.

Como se observa en la definición, el patrón sí puede ser persona física o moral.

SUSPENSION DE LA RELACION DEL TRABAJO

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”.

Conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.

Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo, pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes.

En síntesis, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

Enfermedad contagiosa del trabajador.

La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad.

Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

El tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgos de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más aún, que estuviera obligado a indemnizar al trabajador. Sin embargo, si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el IMSS, tiene derecho a una protección parcial.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.

Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria

El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio. Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acusó.

En esta fracción se establece que, si el trabajador obró en defensa de los intereses o la persona del patrón, este último sí está obligado al pago de los salarios.

Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente y hasta que cause ejecutoria su sentencia absolutoria, debiéndose presentar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión

Arresto del trabajador

Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador. Suponiendo que este arresto se realizara en días hábiles, el patrón estaría exento del pago del salario. La suspensión sólo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo

Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.

En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5o. de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios.

Esta suspensión se inicia en la fecha en que el trabajador deba presentarse a cumplir con su servicio y puede prolongarse hasta por seis años. El trabajador está obligado a presentarse dentro de los 15 días siguientes al término de su encargo.

Aun cuando no estén previstas en el citado artículo de la LFT, algunos autores consideran que son causales de suspensión: las sanciones aplicadas a los trabajadores por faltas cometidas en el trabajo y que estén fundamentadas en el propio reglamento interno de la empresa o establecimiento.

Esta suspensión como medida disciplinaria no puede exceder, en ningún caso, de ocho días. El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio.

RESCISION DE LA RELACION 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. 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 o, como dice el maestro Mario de la Cueva, “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- **Unilateralidad.** Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.
- **Potestativa.** En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, 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.

A continuación, se enlistan las causales imputables a trabajadores y patrones para rescindir la relación de trabajo.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

TERMINACION DE LA RELACION DEL 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 patronos, que hace imposible su continuación”.

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

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. Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

- **El mutuo consentimiento de las partes**

Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renuncias sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente. De esta forma, en el momento en que el patrón decida terminar la relación de trabajo, contará con un documento que lo exime de juicios y eventuales pagos por concepto de indemnizaciones por despido.

- **La muerte del trabajador.**

Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma; esto es, que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador. Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así sucediera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con persona diversa

- **La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.**

Así, si un trabajador celebró un contrato por tres meses, para cubrir la incapacidad de otro trabajador, y el trabajador sustituido regresa al finalizar el plazo citado, la relación de trabajo con el sustituto se termina, sin responsabilidad para el patrón. Lo mismo sucede en los casos de obra determinada e inversión de capital. Conviene resaltar en este punto que,

en caso de subsistir la materia de trabajo (que el trabajador sustituido no regresara al finalizar los tres meses), el contrato de trabajo se prolongaría por el tiempo necesario.

• **La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.**

Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene.

Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no. 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, por supuesto, tampoco de prestar el servicio.

A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna. La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones.

INDEMNIZACION 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. Y sabemos que la salida de miembros del equipo no es una situación fácil y para los equipos de gestión humana implican una serie de papeleos, dentro de los cuales encontramos la: indemnización.

Si buscamos el significado del término indemnización, encontraremos 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, la indemnización suele ser monetaria. Si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización 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.

En este sentido, la indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este. Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

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, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo. Por lo general, nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación.

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

Dicho de otro modo, ya sea que medie un despido o una renuncia, o la responsabilidad término de la relación laboral toque al empleador o al empleado, el trabajador recibirá en todo escenario el finiquito. Así, el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.

En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral, la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados. En caso de existir, se agregan los montos de las partes proporcionales de prestaciones tales como vales de despensa, bonos navideños, caja de

ahorro. Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.

DESPIDO INJUSTIFICADO

Utilizamos en forma genérica el término de “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.

El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación. Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad, y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato.

Por lo tanto, podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

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 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". De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

Así lo establece el artículo 56 de la propia ley: "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...". El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

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

Conforme al artículo 57 de la LFT, ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo al tribunal, siempre que:

A. En el caso del trabajador, cuando el salario no sea remunerador, tenga una jornada de trabajo excesiva o existan circunstancias económicas que justifiquen su solicitud.

B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

CONCEPTO DE JORNADA LABORAL

La palabra jornada deriva del catalán Jon, para el antiguo castellano jornea, en francés journèe y en italiano giornata, en las diversas expresiones significa ‘día’, también del latín diurnus “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: Operae sunt diurnus officium (servicios son el trabajo diario).

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

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”. Conforme a esta disposición, no importa que el trabajador esté o no desempeñando su labor; es decir, el patrón está obligado a pagar incluso los tiempos en los que el trabajador se encuentre dentro del centro de trabajo sin actividad alguna; se supone que el simple hecho de estar ahí lo pone a disposición del patrón.

La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales. Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar

Este mandato de la LFT es bastante controversial, ya que, al repartir las horas del sábado entre los demás días de la semana, por supuesto que se tendrán jornadas que excedan los límites legales.

CLASES Y DURACION

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, 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, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo.

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, y
- 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

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo menos, media hora de descanso. Haciéndose la aclaración de que, si este descanso (para comida o reposo) debe tomarlo el trabajador dentro del centro de trabajo, forma parte de la jornada de trabajo.

JORNADA EXTRAORDINARIA

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.

Artículo 66.- 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.

- Horas extra dobles. Cuando los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más. Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

- 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.

Para calcular estas horas debemos conocer lo siguiente:

- El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas

- El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra

- La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana. Esto debe incluir también el motivo por el cual se realizaron horas extra

Ahora, lo primero que tenemos que conocer es el costo de la hora de trabajo del empleado.

Para ello, vamos a dividir el salario mensual por la cantidad de días del mes. En nuestro ejemplo vamos a partir de un salario mensual de \$9.000 pesos.

El cálculo sería el siguiente: $9.000 / 30 = \$300$.

Ahora sabemos que la jornada laboral de ese trabajador es de \$300 pesos. A continuación, vamos a calcular el valor de la hora. Para ello, estimamos una jornada de trabajo diurna de 8 horas.

El cálculo sería el siguiente: $300 / 8 = \$37.50$. El colaborador cobraría \$37.50 por hora. En función de esta información, podemos comenzar a calcular cuánto pagar el tiempo de trabajo adicional de acuerdo al tipo de hora extra del que se trate.

JORNADA EMERGENTE

La jornada 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.

Esa prolongación es por el tiempo necesario para evitar esos males.

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, que es la fuente de trabajo. En pocas palabras se puede decir que la jornada de emergencia consiste en una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

Las jornadas de emergencia son una obligación moral convertida en una obligación jurídica. Existen circunstancias que pueden hacer más extensa la jornada de trabajo, por lo tanto, transcribimos los preceptos legales siguientes: Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

La ley especifica en su artículo 67 que estas horas se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, si un trabajador se queda a laborar más tiempo porque la existencia de la empresa esté en peligro, recibirá un pago adicional, pero éste corresponderá al pago que normalmente recibe por hora de servicio.

DIAS DE DESCANSO

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 dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal.
- Descanso obligatorio

Descanso semanal

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.” Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme al artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral.

El pago del día de descanso se hará de manera proporcional conforme a los días trabajados; es decir, por cada día laborado, se le pagará al trabajador el salario correspondiente más una sexta parte del salario del día de descanso.

Así, si un trabajador está en una empresa lunes, martes y miércoles, sólo se le pagará la mitad del día de descanso, y si estuviera en otra empresa el resto de la semana (jueves, viernes y sábado), esa empresa pagará, por su parte, la mitad del día de descanso.

En ocasiones, por el tipo de actividades a realizar, es imposible que el trabajador descanse el domingo. Por ello se le otorgará como día de descanso obligatorio cualquier otro día de la semana. Si un trabajador ha pactado con el patrón la prestación del servicio en domingo, además del salario correspondiente a ese día, se le pagará 25% adicional. A este pago adicional se le llama prima dominical.

A continuación, se presentan un ejemplo: Un trabajador tiene un horario de labores de lunes a sábado de 9:00 a 18:00 horas, con una hora de comida, la cual puede tomar fuera del centro de trabajo y un salario diario de \$280.00. En la semana del 3 al 8 de diciembre faltó a trabajar, con autorización del patrón, el lunes y el martes. Para determinar el monto que le corresponde como pago por el domingo: 1. Obtener la parte proporcional del día de descanso por día trabajado. $1960 / 7 = 280$ (pesos por día trabajado)

2. Determinar el número de días trabajados:

- Lunes – Falta

- Martes - Falta
- Miércoles – Trabaja
- Jueves – Trabaja
- Viernes - Trabaja
- Sábado – Trabaja

3. Calcular la cantidad a pagar por el día de descanso. (280 pesos por día trabajado) (4 días) = \$1120.00 De esta forma, el salario que recibiría el trabajador por esa semana es: Salario por días trabajados (280) (4) = \$1120.00 Días de descanso = \$2800.00, por lo tanto, deberá de pagarse al trabajador el total de \$1400.00.

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.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”.

Con esta reforma, el artículo 76 de la LFT señala que el periodo de vacaciones, una vez cumplido el primer año laborado, en ningún caso podrá ser inferior a 12 días laborables y este derecho aumentará en dos días de vacaciones por cada año trabajado subsecuente, hasta llegar a veinte, mientras que, a partir del sexto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios

- 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.

Los periodos vacacionales conseguidos por el trabajador no pueden ser sustituidos o compensados con remuneración alguna; excepto en los casos de despido en los que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, en cuyo caso se le pagará una parte proporcional al tiempo de servicios.

El objetivo de las vacaciones es alejar al trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo; permitirle la convivencia con su familia y la realización de actividades recreativas, que le faciliten recuperar energía para la realización de su trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones, el simple salario que recibe no es suficiente para disfrutar plenamente las vacaciones y pudiera ser que el trabajador terminara con más preocupaciones al regresar a trabajar; para ello, la ley otorga un pago adicional por el periodo vacacional, el cual se conoce como prima vacacional y que, en ningún caso, puede ser inferior al 25% del salario que le corresponda al trabajador por el periodo vacacional.

En términos generales, los derechos laborales prescriben en un año, es decir, luego de un año se pierde el derecho a exigirlos. El derecho a disfrutar vacaciones se pierde luego de un año; este plazo empezará a computarse al día siguiente de que se cumplan los seis meses en los que el trabajador puede disfrutar sus vacaciones. En otras palabras, luego de un año y medio de servicios, si el trabajador no ha solicitado sus vacaciones, pierde el derecho a las mismas. Así, los periodos vacacionales que no sean solicitados por el trabajador, se pierden un año después de la fecha en que inicie el cómputo del periodo de seis meses en que puede disfrutarlos.

CONCEPTO LABORALES

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.

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.

A través de este estudio reconocimos cerca de comprendimos que los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón y el derecho laboral protege los intereses de los trabajadores. Como también comprendimos los derechos que tiene una persona por cumplir con sus obligaciones en un trabajo, el patrón o la empresa deben cumplir con los pagos que corresponde a los trabajadores.

Pero también así depende de del cumplimiento de cada personal. Nos explica cómo deben ser pagados los salarios en despido justificado e injustificado. La rescisión de la relación laboral es la finalización de un contrato de trabajo entre un trabajador y un patrón. Vimos sobre los salarios como definición es la cantidad de dinero que recibe una persona trabajadora de manera regular a cambio de un tiempo de trabajo determinado y siempre de acuerdo con lo explícitamente establecido de un contrato de trabajo. Podemos reclamar y pedir nuestros días de vacaciones mientras tengamos más de un año de trajo en una empresa u otro lugar dependiendo de los años trabajados así serán los días de vacaciones. Debemos tener en cuenta cuanto son los pagos que corresponde a los horarios existen cantidades que como derecho tiene una persona a recibir si trabaja horas extras.

Es importante tener conocimiento acerca de las obligaciones que nos corresponde hacer y también los derechos que nos corresponde tener en un trabajo.

