



**Mi Universidad**

## **RESUMEN**

*Nombre del Alumno: José Rodolfo Santiago López*

*Nombre del tema: Sujetos Laborales*

*Nombre de la Materia: Legislación en Salud y Enfermería*

*Nombre del profesor: José Manuel Córdova Román*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: Octavo Cuatrimestre*

*Grupo: C*

## Introducción

La relación laboral en México se basa en la interacción entre dos sujetos fundamentales: el trabajador y el patrón, regulados por la Ley Federal del Trabajo (LFT). Esta legislación establece los derechos y obligaciones de ambos actores, garantizando un marco que promueve la dignidad y el respeto en el lugar de trabajo. El trabajador, como persona física que realiza funciones bajo una relación de subordinación, y el patrón, que puede ser una persona física o moral, desempeñan roles complementarios que son esenciales para el funcionamiento de cualquier actividad económica. Además, la LFT reconoce diversas figuras, como los trabajadores de confianza, que aportan matices a esta relación.

Esta introducción sienta las bases para entender la complejidad y la relevancia de los sujetos laborales en el contexto actual del mundo laboral mexicano, teniendo como bases fundamentales los siguientes puntos:

- Sujetos que intervienen en la relación individual de 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.
- Tipos Salario.

### **Objetivo**

Analizar y comprender las definiciones, derechos y obligaciones de los sujetos laborales, específicamente el trabajador y el patrón, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México, con el fin de promover un entorno laboral justo y equitativo que respete y proteja los derechos de ambas partes.

## Sujetos laborales

### Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que participan en la misma, que se identifican principalmente como el trabajador y el patrón. El patrón puede presentar diversas modalidades, como representante o sustituto del patrón, e incluso involucrar intermediarios en la contratación.

#### Trabajador

De acuerdo con el artículo 8 de la LFT, el trabajador se define como la persona física que presta servicios a otra persona, ya sea física o moral, bajo un trabajo personal subordinado. Esta definición implica:

- El trabajador debe ser una persona física, nunca una persona moral.
- El servicio debe ser personal; el trabajo debe ser llevado a cabo por el propio trabajador.
- Existe una relación de subordinación con el patrón.

El artículo 8 también aclara que el "trabajo" incluye cualquier actividad humana, ya sea intelectual o material, independientemente del grado de preparación que se requiera.

#### Trabajadores de Confianza

El artículo 9 de la LFT introduce la categoría de trabajadores de confianza, que se define por la naturaleza de las funciones desempeñadas, no por el título del puesto. Estas funciones pueden incluir:

- Dirección
- Inspección
- Vigilancia

- **Fiscalización**

Estas funciones implican un vínculo más estrecho entre el trabajador y el patrón, y están relacionadas con la realización de tareas personales del patrón dentro de la empresa.

## Patrón

El patrón es el otro elemento subjetivo en la relación de trabajo, definido por el artículo 10 de la LFT como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. La definición contempla:

- El patrón puede ser una persona física (como Juan Pérez) o una persona moral (como una empresa).

## Suspensión de la relación de trabajo

El artículo 42 de la LFT define la suspensión temporal de la relación de trabajo, que es 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, diferta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. En el artículo, el trabajador no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.

Las causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42: enfermedad contagiosa del trabajador, incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, y arresto del trabajador. La 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 resumen, el artículo 42 establece que el trabajador no tiene obligación al pago del salario

y que el trabajador no tiene obligación de prestar el servicio. Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente 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.

## **Rescisión de la relación de trabajo**

El artículo 46 de la LFT permite que tanto el trabajador como el patrón resindan la relación de trabajo en cualquier momento, sin incurrir en responsabilidad, siempre que exista una causa justificada. La rescisión se define como la finalización unilateral de la relación laboral, decretada por una de las partes debido al incumplimiento de las obligaciones por parte de la otra, según la definición de Mario de la Cueva.

Características de la rescisión:

1. **Unilateralidad:** Puede ser decretada por una sola de las partes sin el consentimiento de la otra.
2. **Potestativa:** La parte afectada tiene la opción de rescindir la relación o continuarla, a pesar del incumplimiento.
3. **Formalidad:** Si el trabajador incumple y el patrón decide rescindir, debe notificarlo por escrito, indicando la fecha y las causas. La falta de aviso puede calificar el despido como injustificado, aunque esto no aplica si el trabajador es quien decide rescindir.

Causas de rescisión imputables a los trabajadores (Art. 47):

- Engañar al patrón con información falsa.
- Cometer faltas de probidad u honradez, actos de violencia o malos tratos.
- Realizar actos inmorales o de acoso sexual.
- Revelar secretos de la empresa.
- Tener faltas de asistencia injustificadas, entre otras.

El despido justificado resulta en la culminación de la relación laboral, pero el patrón debe pagar la parte proporcional del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, y prima de antigüedad.

Causas de rescisión imputables a los patronos (Art. 51):

El trabajador puede solicitar la rescisión o "retiro" en situaciones como:

- Engaño sobre las condiciones de trabajo.
- Actos de violencia, hostigamiento o acoso por parte del patrón.
- Reducción unilateral del salario.
- Falta de pago del salario en el tiempo acordado.
- Riesgo para la seguridad o salud del trabajador.

En todos los casos, el trabajador tiene 30 días para retirarse y el patrón debe cubrir la indemnización según lo establecido en el artículo 50 de la LFT.

## **Terminación de la relación de trabajo**

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece una distinción entre rescisión y terminación de la relación laboral, aunque en el lenguaje cotidiano suelen usarse como sinónimos.

- **Terminación:** Según Mario de la Cueva, es la disolución de las relaciones de trabajo que puede ocurrir por mutuo consentimiento o debido a un hecho que impide la continuidad de la relación. En caso de terminarse por voluntad de ambas partes, es conocido como renuncia, donde el trabajador presenta su renuncia y el patrón decide si la acepta.

Las causas legalmente aceptadas para la terminación de relaciones laborales se enumeran en el artículo 53 de la LFT y son:

1. **Mutuo consentimiento:** La terminación por acuerdo entre ambas partes. Es común que los trabajadores firmen renuncias sin fecha, lo que podría favorecer al patrón en caso de futuros juicios.
2. **Muerte del trabajador:** La relación laboral termina automáticamente al fallecer el trabajador, ya que el servicio es personal y no puede ser transferido a un familiar.
3. **Terminación de la obra o vencimiento del término:** Esta causal se relaciona con relaciones laborales a tiempo determinado, obra determinada o inversión de capital. Si un contrato de trabajo finaliza porque se cumplió el plazo o finalizó la obra, no hay responsabilidad para el patrón.
4. **Incapacidad física o mental:** Si un trabajador presenta una incapacidad que le impide desempeñar su trabajo, se puede terminar la relación laboral. Sin embargo, existen excepciones en las que se ofrece al trabajador un nuevo puesto que se adecue a sus capacidades.

#### **Consecuencias de la terminación:**

- La principal consecuencia es la ruptura del vínculo laboral, lo que significa que, tras la terminación, no hay obligación de pagar salario ni de prestar servicios.
- A diferencia de la **rescisión** (despido), donde el patrón generalmente está obligado a pagar una indemnización, en caso de terminación no se requiere tal pago, ya que no depende únicamente de la voluntad del patrón.

#### **Indemnización laboral**

Dirigir una empresa implica asumir numerosas responsabilidades, especialmente en la gestión de recursos humanos. Una de las decisiones más difíciles es el despido de un empleado, que no solo afecta su futuro financiero, sino también la economía y productividad de la empresa. La indemnización es una compensación monetaria que un empleador debe otorgar a un trabajador al finalizar una relación laboral de manera improcedente. Su objetivo

es mitigar el impacto económico de la pérdida del empleo, permitiendo que el trabajador pueda enfrentar sus gastos durante un tiempo determinado.

## **Despido justificado**

El despido justificado permite al empleador rescindir el contrato laboral cuando el trabajador incurre en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales o de comportamiento. Las legislaciones suelen establecer listas de causales de despido, pero estas pueden ser interpretadas subjetivamente. Si el empleador no justifica adecuadamente el despido, el trabajador puede demandarlo en un tribunal, que evaluará la justificación.

Es común que el empleador entregue una carta o aviso de despido al trabajador, especificando las razones de la rescisión. No cumplir con este requisito puede considerarse un despido injustificado. En México, los trabajadores despedidos justificadamente no enfrentan consecuencias económicas, aunque tienen derecho a una prima de antigüedad si cuentan con más de 15 años de servicio.

El finiquito es un derecho que corresponde a todos los trabajadores al término de una relación laboral, independientemente de si se trata de un despido o una renuncia. Este incluye el pago de los días trabajados, la parte proporcional del aguinaldo, prima vacacional y vacaciones no disfrutadas, así como otras prestaciones como vales de despensa y bonos. Sin embargo, la prima de antigüedad solo aplica si el empleado ha trabajado más de 15 años en la empresa.

## **Despido injustificado**

El término "despido injustificado" se utiliza para describir aquellos despidos en los que el empleador no tiene una causa que lo respalde o no cumple con los requisitos formales, como el aviso de despido. También se le puede denominar despido "arbitrario," "abusivo," "improcedente" o "incausado."

En caso de un despido injustificado, el empleador solo tiene la responsabilidad de pagar una liquidación al trabajador, que puede elegir entre reinstalación o indemnización. En México,

si el trabajador opta por reinstalarse, puede recibir tres meses de salarios, prima de antigüedad y salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la reinstalación o indemnización. Sin embargo, si el contrato es por obra o tiempo determinado, los salarios vencidos no pueden exceder la duración del contrato.

Si el trabajador elige la reinstalación, el empleador puede negarse en ciertas circunstancias (como en el caso de trabajadores de confianza o con antigüedad menor a un año) mediante el pago de una indemnización más alta.

La liquidación es una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la culpa del despido recae sobre el empleador. Según la Ley Federal del Trabajo, la liquidación se aplica cuando el empleador rescinde el contrato sin que haya responsabilidad del trabajador o en caso de renuncia por falta grave del patrón o peligro laboral.

Este pago debe incluir:

- Tres meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (con un límite de 12 meses desde la notificación del despido en casos de despido injustificado).
- 20 días de salario por año trabajado.
- Condiciones o prestaciones laborales.

## **Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo son definidas por Mario de la Cueva como las normas que establecen los requisitos para proteger la salud y vida de los trabajadores, así como las prestaciones que deben recibir por su labor. Estas condiciones regulan la relación laboral y están contempladas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual establece que no pueden ser menos favorables que lo estipulado en dicha ley (artículo 56).

El principio de igualdad es clave en la aplicación de estas condiciones; no deben existir diferencias por razones de raza, nacionalidad, sexo, edad, religión o ideología política. Las condiciones de trabajo incluyen:

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

El artículo 57 de la LFT permite que tanto trabajadores como patrones soliciten la modificación de las condiciones de trabajo originalmente acordadas. Esto puede suceder en los siguientes casos:

- Trabajadores: pueden solicitar cambios si el salario no es suficiente, si la jornada es excesiva o por circunstancias económicas.
- Patrones: solo pueden solicitar modificaciones si existen circunstancias económicas que lo justifiquen.

Por ejemplo, si una planta armadora de automóviles experimenta una baja en las ventas y necesita reducir su producción, el patrón puede solicitar al tribunal la modificación de los horarios de trabajo para evitar despidos, buscando así adaptar las condiciones laborales a la nueva realidad económica.

## Concepto de jornada laboral

La palabra jornada proviene del catalán *jorn*, del antiguo castellano *journea*, del francés *journalée* y del italiano *giornata*, y significa "día." Su origen latín, *diurnus*, se traduce

como "diario." La jornada laboral se define como el "trabajo de un día" y representa la duración diaria o semanal del trabajo.

A principios del siglo XX, los movimientos de trabajadores en México lograron establecer en la Constitución de 1917 una jornada máxima de 8 horas diarias, en respuesta a las condiciones extenuantes que, anteriormente, podían llegar a 20 horas. Esta limitación se sustentó en investigaciones médicas, psicológicas, económicas y sociales que demostraron que jornadas excesivas provocan fatiga, disminuyen la capacidad de los trabajadores y aumentan el riesgo de accidentes laborales.

Según el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la jornada es el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, ya sea que esté realizando tareas o no. Esto implica que el patrón debe pagar al trabajador incluso cuando no esté activo, siempre y cuando se encuentre en el centro de trabajo.

Las jornadas pueden acordarse entre el patrón y el trabajador, pero no deben exceder los límites legales establecidos. El objetivo es facilitar descansos, como el sábado por la tarde, a través de acuerdos que pueden redistribuir las horas fuera de los límites legales. Sin embargo, este enfoque es controvertido, ya que al redistribuir las horas, puede llevar a que las jornadas de lunes a viernes superen los límites permitidos por la ley, lo que plantea cuestiones acerca de la constitucionalidad del aumento de horas laborales diarias.

## **Clases y Duración**

El compromiso de los trabajadores es dedicar su esfuerzo durante el tiempo estipulado en beneficio del empleador. Sin embargo, la medicina del trabajo advierte que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud, causando agotamiento físico e intelectual, lo que a su vez reduce el rendimiento y puede aumentar el riesgo de accidentes laborales. Doménico Napoletano destaca que la duración del trabajo es crucial no solo desde una perspectiva social y moral, sino también económica, ya que influye en los costos de producción y los precios de los bienes.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece tres tipos de jornadas laborales según el artículo 60:

- Diurna: Comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas.
- Nocturna: Comprendida entre las 20 y las 6 horas, con una duración máxima de siete horas.
- Mixta: Que abarca horarios diurnos y nocturnos, siempre que la parte nocturna no exceda de tres horas y media (es decir, no termine después de las 23:30 horas), con un máximo legal de siete horas y media.

La LFT también estipula que los trabajadores deben tener al menos media hora de descanso, la cual se considera parte de la jornada laboral si se realiza dentro del centro de trabajo. Esto significa que, en caso de que el descanso se tome en el lugar de trabajo, se incluirá como parte de las horas de trabajo establecidas para cada tipo de jornada.

## Jornada extraordinaria

En las empresas pueden surgir situaciones que requieren la realización de **horas extras**, ya sea por un proyecto extendido o errores en las estimaciones de tiempo. Aunque lo más común es que el patrón solicite estas horas, en ocasiones los empleados las piden para aumentar su retribución.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, las horas extras son aquellas que superan el límite establecido para cada jornada laboral. Por ejemplo, si un trabajador tiene un horario de 09:00 a 17:00 y se le pide trabajar hasta las 20:00, las 3 horas adicionales deben ser remuneradas. La ley estipula que las horas extras no pueden exceder de 3 en un día y sólo pueden hacerse un máximo de tres veces a la semana, según el artículo 66 de la LFT.

Existen dos tipos de horas extras:

1. Horas extra dobles: Se pagan al 100% adicional sobre la tarifa normal, aplicables a las horas que superan el límite diario (máximo de 9 horas extras dobles por semana).
2. Horas extra triples: Se pagan al 200% adicional y se aplican cuando se exceden las 9 horas extras semanales.

Para calcular el pago de las horas extras se necesita:

- Tipo de jornada: Influye en la duración y el pago.
- Salario mensual del empleado: Para calcular el costo por hora.
- Cantidad de horas extra trabajadas, tanto diarias como semanales.

Ejemplo de cálculo:

- Salario mensual: \$9,000 pesos.
- Cálculo del costo diario:  $9,000/30=300$  pesos.
- Cálculo del costo por hora en una jornada de 8 horas:  $300/8=37.50$  pesos por hora.

Con esta información, se puede determinar cuánto se debe pagar por el tiempo adicional trabajado, dependiendo de si son horas extra dobles o triples.

## Jornada emergente

La jornada de emergencia se refiere a la extensión de la jornada laboral ordinaria debido a un siniestro o riesgo inminente que compromete la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia de la empresa. Esta prolongación se realiza el tiempo necesario para mitigar esos riesgos.

El trabajador puede estar obligado a realizar tareas de emergencia, incluso si estas difieren de sus funciones habituales, como en el caso de un chofer o electricista que debe colaborar en labores de salvamento. La jornada de emergencia transforma una obligación moral en una

obligación jurídica. Si un trabajador se niega a participar, su negativa puede ser considerada grave y podría conllevar la rescisión del contrato laboral por causas imputables a él, de acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante no confundir las jornadas de emergencia con las jornadas extraordinarias. Mientras que las primeras surgen de situaciones ajenas a los objetivos de la empresa, las segundos implican una prolongación de la jornada en beneficio directo de la misma.

De acuerdo con el artículo 67 de la Ley, las horas trabajadas en una jornada de emergencia se remuneran al mismo salario que el de la jornada ordinaria, y no se aplica el recargo del 100% como en el caso de las horas extraordinarias. El artículo 65 aclara que la jornada de trabajo puede prolongarse solo el tiempo estrictamente necesario para evitar situaciones de riesgo.

## Días de descanso

Todos los trabajadores tienen derecho a un día de descanso semanal, considerado esencial para su equilibrio físico y mental. Hay dos tipos de días de descanso:

### 1. Descanso Semanal:

- Según el **artículo 69 de la LFT**, por cada seis días de trabajo, el trabajador debe disfrutar de al menos un día de descanso con pago íntegro.
- Idealmente, se busca que este día sea el domingo (artículo 71), aunque si un trabajador no laboró todos los días de la semana, el pago del día de descanso se realiza de manera proporcional.
- Si un trabajador necesita laborar en domingo, se le paga con un 25% adicional, conocido como **prima dominical**. Si el trabajador debe trabajar en su día de descanso, recibirá el salario correspondiente, más el doble del salario y la prima dominical.

### Ejemplo:

Un trabajador con un salario diario de \$280 que falte a trabajar con autorización el lunes y martes, y que trabaje los otros días de la semana, recibiría el pago correspondiente al domingo de la siguiente manera:

- Salario  $280 \text{ pesos} \times 4 \text{ días} = 1120 \text{ pesos}$  por  $280 \text{ pesos} \times 4 \text{ días} = 1120 \text{ pesos}$  días trabajados.
- Total a recibir por esa semana:  $1120 \text{ pesos} + 280 \text{ pesos} = 1400 \text{ pesos}$  (días trabajados) + 280 pesos (día de descanso) = 1400 pesos.

### 2. Descanso Obligatorio:

- Estos son días conmemorativos establecidos en el artículo 74 de la LFT, incluyendo:
  - 1 de enero
  - Primer lunes de febrero (Día de la Constitución)
  - Tercer lunes de marzo (Natalicio de Benito Juárez)
  - 1 de mayo (Día del Trabajo)
  - 16 de septiembre (Día de la Independencia)
  - Tercer lunes de noviembre (Día de la Revolución)
  - 25 de diciembre (Navidad)
  - Días determinados por leyes electorales para elecciones ordinarias.
- Si un trabajador laborase en un día de descanso obligatorio, recibirá el salario correspondiente, más el doble de su salario diario.

### Ejemplo:

Un trabajador con salario diario de \$300 que trabaje el 25 de diciembre recibiría:

- Doble salario por ese día:  $300 \text{ pesos} \times 2 = 600 \text{ pesos}$
- Salario diario: 300 pesos

- Total a recibir: 600 pesos+300 pesos=900 pesos600pesos+300pesos=900pesos.

## Concepto de vacaciones

Las vacaciones son períodos de descanso que se otorgan a los trabajadores para que puedan recuperarse del desgaste físico y mental, alejándose de la rutina laboral. La reforma aprobada el 27 de diciembre de 2022 a la Ley Federal del Trabajo incrementa los días de vacaciones de acuerdo con la antigüedad del trabajador, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales.

### Vacaciones según la Ley:

- A partir del primer año de trabajo, un trabajador tiene derecho a 12 días laborables de vacaciones.
- Aumenta en dos días por cada año subsecuente hasta llegar a 20 días.
- A partir del sexto año, se incrementa en dos días por cada cinco años de servicio.

### Ejemplo de días de vacaciones acumulados:

- 1 año: 12 días
- 2 años: 14 días
- 3 años: 16 días
- 4 años: 18 días
- 5 años: 20 días
- 6-10 años: 22 días
- 11-15 años: 24 días
- 16-20 años: 26 días

Las vacaciones no pueden ser sustituidas por remuneración, salvo en caso de despido antes de completar un año de servicio, donde se pagaría proporcionalmente.

El objetivo de las vacaciones es permitir que los trabajadores se relajen, convivan con su familia y realicen actividades recreativas para recuperar energía.

### **Prima Vacacional:**

Se otorga un pago adicional, conocido como prima vacacional, que debe ser, al menos, el 25% del salario correspondiente por el periodo vacacional. Esto ayuda a que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones sin preocupaciones financieras.

### **Cálculo de vacaciones:**

1. Antigüedad: Por ejemplo, un trabajador con 18 años de servicio tiene derecho a 26 días de vacaciones.
2. Salario diario: Se determina dividiendo el salario mensual entre 30. En este caso, un salario de \$9,000 les da \$300 diarios.
3. Monto por vacaciones: Para 26 días sería  $26 \times 300 = 7800$  pesos.
4. Prima vacacional:  $7800 \times 0.25 = 1950$  pesos.
5. Total: La suma sería  $\$7800 + \$1950 = \$9750$  por concepto de vacaciones.

### **Prescripción de Vacaciones:**

El derecho a disfrutar vacaciones prescribe después de un año desde el día siguiente al final del período de seis meses en que se pueden tomar. Si un trabajador no solicita sus vacaciones en este plazo, pierde el derecho a las mismas.

### **Concepto de salario**

En el ámbito laboral, la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, mientras que la obligación del patrón es retribuir ese servicio. Esta retribución se conoce como salario.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el salario se define como la "paga o remuneración regular". Por su parte, el maestro Mario de la Cueva define el salario como la retribución que debe recibir el trabajador para poder llevar

una vida digna y asegurar una existencia decorosa para él y su familia. Sin embargo, esta visión es considerada idealista por algunos, ya que la realidad económica muestra que muchos trabajadores reciben salarios tan bajos que apenas les permiten sobrevivir.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 82, establece una definición sencilla del salario: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Algunos autores sostienen que no siempre hay una reciprocidad entre el servicio prestado y el salario, argumentando que a veces la obligación de pagar el salario persiste incluso sin la prestación de servicios, lo que indica que el salario puede no depender exclusivamente del trabajo realizado.

En el contexto laboral, se utilizan varios sinónimos para referirse al salario, como sueldo, jornal o retribución, aunque todos estos términos hacen referencia a la compensación otorgada por el patrón al trabajador.

## **Tipos Salario**

El salario, según el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se clasifica en dos tipos:

1. Salario base (o por cuota diaria): Es la cantidad que el trabajador recibe en efectivo, sin considerar otras cantidades derivadas de condiciones de trabajo.
2. Salario integrado: Incluye el salario base más un conjunto de prestaciones adicionales, como:
  - Gratificaciones
  - Percepciones
  - Primas
  - Comisiones
  - Prestaciones en especie

No existe un precepto en la LFT que detalle todas las prestaciones que forman parte del salario.

### **Formas de determinar el salario:**

De acuerdo con el artículo 83 de la LFT, el salario puede establecerse de las siguientes maneras:

1. **Salario fijado por unidad de tiempo:** Se paga al trabajador por el tiempo que dedica al trabajo. La remuneración depende del tiempo de servicio, sin importar la productividad.
2. **Salario por unidad de obra o "a destajo":** Aquí, el salario se basa en la cantidad de unidades terminadas en lugar del tiempo. Es fundamental que el salario por obra asegure que el trabajador reciba al menos el salario mínimo por el tiempo trabajado, y puede complementarse con un salario de garantía determinado por unidad de tiempo.
3. **Salario por comisión:** Consiste en un porcentaje que el trabajador recibe sobre el producto de una venta o negocio. Aunque la ley no detalla muchas disposiciones sobre las comisiones, se considera que deben permitir al trabajador recibir al menos el salario mínimo.
4. **Salario a precio alzado:** Similar al salario por unidad de obra, pero en este caso, el trabajador es responsable de proporcionar los materiales y herramientas para la obra, mientras que el patrón solo se preocupa por la entrega de un producto terminado.
5. **De cualquier otra forma:** La ley permite otras modalidades de determinación del salario para trabajos especiales, como:
  - Salario por viaje en buques
  - Salario por kilómetros recorridos (en autotransportes)
  - Salario por funciones (actuaciones de artistas)
  - Salario por temporadas (deportistas)
  - Salario por actuaciones (artistas).

## Conclusión

La comprensión de los sujetos laborales en el marco de la Ley Federal del Trabajo (LFT) es fundamental para establecer relaciones laborales justas y equitativas. Tanto el trabajador como el patrón desempeñan roles esenciales en la dinámica laboral, con derechos y obligaciones que garantizan el funcionamiento armonioso de la relación de trabajo.

A través de la definición clara del trabajador, entendiendo su condición como persona física que presta servicios bajo una relación de subordinación, y del patrón, que puede ser una persona física o moral encargada de dirigir y gestionar el trabajo, se logra una mejor comprensión de las interacciones en el entorno laboral. Además, las figuras complementarias, como los trabajadores de confianza, permiten una mayor flexibilidad y adaptación en el ámbito empresarial, reconociendo la importancia de ciertos roles dentro de la estructura organizacional.

Es fundamental que ambos sujetos laborales conozcan sus derechos y obligaciones, así como las disposiciones legales que los respaldan. Esto no solo promueve un ambiente laboral más saludable, sino que también contribuye al desarrollo de una cultura de respeto y equidad en el trabajo.

Ante los constantes cambios en el entorno laboral, es crucial que la LFT continúe evolucionando para adaptarse a nuevas realidades, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores y fomentando la responsabilidad del patrón. Solo así se podrá avanzar hacia un futuro laboral en el que se reconozca y valore la contribución de cada sujeto en la construcción de un entorno de trabajo más justo y próspero para todos.