



### Sujetos laborales

*Iris Guadalupe Moreno Ramírez*

*Lic. José Manuel Córdova Román*

*8° "A"*

*Legislación en salud y enfermería*

*Licenciatura en enfermería*

*Comitán de Domínguez a 17 de febrero del 2025*

Los sujetos laborales son aquellos que intervienen en la relación de trabajo. Esta relación, la cual se da entre empleador y trabajador, esta regida por un conjunto de normas y derechos que buscan equilibrar las obligaciones y garantías de ambas partes.

El trabajador es la persona que presta un servicio personal y subordinado a cambio de una remuneración, mientras que el empleador es quien contrata al trabajador y se encarga de proporcionarle las condiciones necesarias para el desempeño de sus funciones.

Los sujetos laborales son aquellos que intervienen en una relación de trabajo, esta relación se da entre el empleador y el trabajador.

En este esquema también intervienen los sindicatos y el Estado, quienes juegan un papel crucial en la regulación y protección de los derechos laborales. Estos análisis permitirán comprender la importancia de cada sujeto laboral dentro de la dinámica del trabajo y su rol en la conformación de las relaciones laborales justas y equilibradas.

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que tiene como objetivo defender y mejorar las condiciones laborales de sus participantes.

Buscan acuerdos que beneficien a los trabajadores como mejoras salariales, mejores condiciones de trabajo y garantías de estabilidad laboral.

El sindicalismo ha sido fundamental en la evolución de los derechos laborales.

La relación individual de trabajo se fundamenta en el acuerdo entre dos partes: el empleador y el trabajador. El trabajador es la persona física que presta sus servicios a cambio de una remuneración, mientras que el empleador, que puede ser una persona física o jurídica, es quien recibe esos servicios a cambio de un salario.

La relación entre ambos se formaliza mediante un contrato de trabajo, el cual establece los derechos y obligaciones, como el pago de salarios, el cumplimiento de la jornada laboral, las condiciones de trabajo y la protección de la salud y seguridad. El contrato laboral es la pieza clave que estructura esta relación, ya que regula aspectos esenciales como el tipo de jornada, el salario, las prestaciones, entre otros. Tanto el empleador como el trabajador tienen obligaciones mutuas que deben respetarse para garantizar un entorno laboral justo y eficiente. El incumplimiento de estas obligaciones puede generar conflictos, que muchas veces derivan en la intervención de otros sujetos

El marco legal de la suspensión está regulado por las leyes laborales de cada país, donde se estipulan las causas válidas y los procedimientos que deben seguirse para que la suspensión sea efectiva y justa para ambas partes. En términos generales, las causas de suspensión suelen estar vinculadas a situaciones temporales que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios, pero que no alteran el vínculo laboral

La suspensión de la relación de trabajo se refiere a la interrupción temporal de las obligaciones de las partes en el contrato laboral, sin que esto signifique su terminación. Durante el tiempo de suspensión, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios y el empleador no está obligado a pagar el salario correspondiente. Sin embargo, la relación de trabajo subsiste, y una vez que cesan las causas de la suspensión, ambas partes deben reanudar sus obligaciones. Este mecanismo permite enfrentar situaciones imprevistas sin la necesidad de poner fin a la relación laboral.

Existen diferentes causas de la suspensión de la relación de trabajo, por ejemplo.

- **Incapacidad por enfermedad o accidente:**

Durante este periodo, el empleado puede recibir prestaciones por parte del sistema de seguridad social o de seguros de riesgos laborales, dependiendo de la legislación y del tipo de contrato

- **Licencias:**

Permiten, al trabajador, suspender temporalmente su trabajo para atender situaciones personales. Estas licencias suelen estar protegidas por la ley, garantizando el retorno al puesto de trabajo una vez finalizado el periodo autorizado.

- Licencia de maternidad
- Licencia de paternidad
- Licencia de adopción
- Licencia por estudios

- **Fuerza mayor o causas económicas:**

En estos casos la empresa puede verse imposibilitada de continuar sus operaciones y, por tanto, suspender temporalmente los contratos laborales hasta que la situación se normalice.

- **Conflictos colectivos:**

La participación en huelgas o paros laborales, siempre y cuando sean amparados por la ley, también puede ser motivo de suspensión de la relación del trabajo. La relación laboral mantiene pero se suspenden las obligaciones de prestar servicios y de pago de salario, hasta que se resuelva el conflicto.

Durante el periodo de suspensión, el trabajador no tiene la obligación de prestar sus servicios y el empleador no está obligado a pagar el salario, excepto en los casos en los que la ley disponga lo contrario, como durante el permiso por maternidad o paternidad, donde existen protecciones específicas.

Una vez finalizada la causa que orifinó la suspensión el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto, bajo las mismas condiciones previas. El empleador no puede conrtatar a otro trabajador en carácter permanente para cubrir ese puesto durante el tiempo de suspensión.

La rescisión de la relación de trabajo se refiere a la terminación del contrato laboral por causas justificadas, provocada por el incumplimiento grave de una de las partes. Esta figura está regulada por las leyes laborales de cada país y busca equilibrar las relaciones laborales, permitiendo que cualquiera de las partes ponga fin a la relación cuando se violan de manera significativa los términos y condiciones pactados en el contrato de trabajo

la rescisión se basa en el incumplimiento contractual por parte del trabajador o del empleador. Para que esta medida sea válida, las causas de rescisión deben estar claramente establecidas en la ley, y la parte afectada debe seguir ciertos procedimientos para garantizar que la rescisión se realice de manera legal y justa.

- **Indemnización laboral:**

Compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador cuando éste es despedido de ,amera injustificada o sin causa justificada, según las leyes laborales.

Tiene como objetivo proteger al trabajador frente a la pérdida repentina de su fuente de ingresos.

El equilibrio entre la vida laboral y personal también es un factor clave para el bienestar de los empleados. La posibilidad de disponer de tiempo para actividades fuera del trabajo, como pasar tiempo con la familia, realizar actividades recreativas o dedicar tiempo al autocuidado, es fundamental para mantener una buena salud mental y una actitud positiva hacia el trabajo.

Diversos estudios han demostrado que jornadas laborales más cortas, con períodos de descanso adecuados, no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también incrementan su rendimiento y satisfacción en el trabajo. Este enfoque ha llevado a algunas empresas y gobiernos a experimentar con modelos de jornadas laborales reducidas, como la semana laboral de cuatro días, con resultados positivos tanto para los trabajadores como para la productividad empresarial.

El conocer los terminos que conlleva una relación laboral justa, eficiente y segura para obtener un resultado satisfactorio para ambas partes.