



Mi Universidad

Nombre del alumno: ALEXIS JOSUE LOPEZ SOLORZANO

Nombre del maestro: JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN

Nombre del tema: ENSAYO

Nombre de la licenciatura: ENFERMERÍA GENERAL

Cuatrimestre: 8

En el ámbito del derecho laboral, los sujetos laborales son aquellos actores fundamentales que intervienen en la relación de trabajo. Esta relación, que se da entre empleador y trabajador, está 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. Sin embargo, en este esquema intervienen otros actores, como los sindicatos y el Estado, quienes juegan un papel crucial en la regulación y protección de los derechos laborales. Este análisis permitirá comprender la importancia de cada sujeto laboral dentro de la dinámica del trabajo y su rol en la conformación de relaciones laborales justas y equilibradas. Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que tienen como objetivo defender y mejorar las condiciones laborales de sus miembros. A través de la negociación colectiva, los sindicatos buscan acuerdos que beneficien a los trabajadores, como mejoras salariales, mejores condiciones de trabajo y garantías de estabilidad laboral. También juegan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales, representando a los trabajadores en caso de conflictos con los empleadores y garantizando que se cumpla la legislación vigente. El sindicalismo ha sido un actor fundamental en la

evolución de los derechos laborales. A lo largo de la historia, los sindicatos han impulsado reformas significativas, como la reducción de la jornada laboral, el establecimiento del salario mínimo y la implementación de medidas de seguridad en el trabajo. Aunque su influencia ha variado según el contexto histórico y social, los sindicatos siguen siendo una herramienta esencial para equilibrar la relación entre trabajadores y empleadores.



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.



suspensión de la relación de trabajo. 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.

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.

2. Causas de la suspensión de la relación de trabajo Existen varias causas por las cuales puede suspenderse la relación laboral. Entre las más comunes se encuentran las siguientes:

- *Incapacidad por enfermedad o accidente:* Uno de los motivos más frecuentes de suspensión es cuando el trabajador sufre una enfermedad o accidente que le impide realizar sus labores. 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:* Las licencias, como las de maternidad, paternidad, adopción, o por estudios, 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.
- *Fuerza mayor o causas económicas:* La suspensión también puede ser provocada por circunstancias fuera del control del empleador, como desastres naturales, crisis económicas o situaciones de fuerza mayor. En estos casos, la empresa puede verse imposibilitada de continuar sus operaciones y, por lo tanto, suspender temporalmente los contratos laborales hasta que la situación se normalice.

- **Conflictos colectivos:** La participación en huelgas o paros laborales, amparados por la ley, también puede ser motivo de suspensión de la relación de trabajo. Durante este tiempo, la relación laboral se mantiene, pero se suspenden las obligaciones de prestar servicio y de pago de salario, hasta que se resuelva el conflicto.

3. Efectos legales de la suspensión

La suspensión de la relación laboral tiene diversos efectos legales para ambas partes. 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.

Uno de los aspectos más relevantes de la suspensión es que el vínculo laboral se mantiene intacto, lo que significa que, una vez finalizada la causa que originó la suspensión, el trabajador tiene el derecho a reincorporarse a su puesto bajo las mismas condiciones previas. De igual manera, el empleador no puede contratar a otro trabajador en carácter permanente para cubrir ese puesto durante el tiempo de suspensión.

En algunos casos, durante el periodo de suspensión, el trabajador puede continuar recibiendo beneficios como las prestaciones de seguridad social,

que aseguran su protección económica y de salud durante el tiempo que no puede trabajar. Esto es particularmente relevante en situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.



rescisión de la relación de trabajo. 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.

A diferencia de otras formas de terminación de la relación laboral, como la renuncia o el despido, 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. Entre sus características principales, se destacan la necesidad de

justificación y la exoneración de la obligación de pagar indemnización si la rescisión es declarada procedente.



indemnización laboral. La indemnización laboral es una compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador cuando éste es despedido de manera injustificada o sin causa

justificada según las leyes laborales. Esta indemnización tiene como objetivo proteger al trabajador frente a la pérdida repentina de su fuente de ingresos, así como evitar abusos por parte del empleador, quien no puede romper unilateralmente la relación laboral sin enfrentar consecuencias. En el derecho laboral, la indemnización es una herramienta fundamental para garantizar la estabilidad en el empleo, ya que obliga al empleador a pagar una cantidad equivalente a los años de servicio y a otros factores, como el salario y el tipo de contrato, cuando decide despedir al trabajador sin una causa válida. De este modo, se busca equilibrar la relación entre empleadores y empleados, garantizando una medida de protección económica para el trabajador afectado.

La duración y organización de la jornada laboral tiene un impacto directo en la salud física y mental de los trabajadores. Jornadas excesivamente

largas o mal distribuidas pueden generar fatiga, estrés y problemas de salud crónicos, como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos. Además, la falta de tiempo para el descanso y la recreación afecta negativamente la productividad y el rendimiento laboral, lo que puede generar un círculo vicioso de agotamiento y baja eficiencia.

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 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.

BILIOGRAFIA

- <https://www.gob.mx/conampros/articulos/suspension-recision-y-terminacion-de-las-relaciones-de-trabajo?idiom=es> IVESTIGADO EL 13 DE FEBRERO DEL 2025 AUTOR ALEXIS JOSUE LOPEZ SOLORZANO
- <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/rescision-de-la-relacion-laboral/> IVESTIGADO EL 13 DE FEBRERO DEL 2025 AUTOR ALEXIS JOSUE LOPEZ SOLORZANO
- <https://www.gob.mx/conampros/articulos/suspension-recision-y-terminacion-de-las-relaciones-de-trabajo?idiom=es> IVESTIGADO EL 13 DE FEBRERO DEL 2025 AUTOR ALEXIS JOSUE LOPEZ SOLORZANO
- <https://www.buk.mx/blog/indemnizacion-laboral-en-mexico> IVESTIGADO EL 13 DE FEBRERO DEL 2025 AUTOR ALEXIS JOSUE LOPEZ SOLORZANO