

**Universidad del sureste**

**Ensayo : sujetos laborales**

**Jesús Antonio Guzmán Pérez**

**José Manuel Córdoba Román**

**Legislación en salud y enfermería**

**8 vo cuatrimestre Grupo: A**

**A lunes 17 de febrero del 2025 Comitan Dominguez**

**Sujetos laborales**

se refiere a la identificación de los distintos actores que forman parte del ámbito laboral, cada uno con roles y responsabilidades específicas dentro de las relaciones de trabajo. Estos sujetos son fundamentales para entender cómo funcionan las dinámicas laborales y cómo se regulan en diferentes contextos. Los principales sujetos laborales incluyen: Trabajador: Es la persona que realiza una actividad en virtud de una relación laboral y recibe una compensación económica por ello. El trabajador puede estar sujeto a distintas condiciones de trabajo, dependiendo del tipo de contrato, sector, y legislación aplicable. Empleador: Es la entidad o persona que contrata al trabajador para la realización de tareas específicas. El empleador es responsable de cumplir con las obligaciones legales, como el pago de salarios y la provisión de condiciones laborales adecuadas. Estado: En su rol de regulador, el Estado establece y hace cumplir las normativas laborales, protegiendo los derechos de los trabajadores y garantizando el cumplimiento de las leyes laborales. También puede intervenir como empleador en ciertas circunstancias, como en el sector público. Sindicato: Es una organización que agrupa a trabajadores con el objetivo de defender y promover sus derechos laborales y mejorar sus condiciones de trabajo. Los sindicatos tienen un papel fundamental en la negociación colectiva y en la representación de los trabajadores ante el empleador o las autoridades. Intermediarios: Incluyen a las agencias de empleo, consultoras laborales, y otros actores que facilitan la contratación y la gestión de relaciones laborales. Pueden actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores. Cómo por siguiente veremos también:

* 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

**Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo**

En la relación individual de trabajo, intervienen diversos sujetos que tienen roles específicos y responsabilidades dentro de este vínculo laboral. Los principales sujetos que participan en esta relación son: El trabajador: Es la persona que, de manera voluntaria, realiza un trabajo o servicio para un empleador a cambio de una remuneración. El trabajador tiene derechos laborales, como el salario justo, las condiciones laborales seguras, y el acceso a prestaciones sociales. También tiene deberes, como cumplir con las responsabilidades acordadas y respetar las normativas internas de la empresa.

El patrón: Es la persona física o jurídica (como una empresa o institución) que contrata al trabajador. El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, pagar el salario acordado, y cumplir con las leyes laborales. Además, debe garantizar la seguridad y salud en el trabajo, y respetar los derechos del trabajador.

**La suspensión de la relación de trabajo** se refiere a la interrupción temporal de las obligaciones y derechos laborales entre el trabajador y el empleador, sin que se termine la relación laboral. Durante este período, el trabajador no realiza sus labores, pero tampoco se considera que se haya dado por terminada la relación de trabajo. Existen varias causas que pueden justificar la suspensión de la relación laboral, entre ellas: Enfermedad o accidente del trabajador: Si el trabajador sufre una enfermedad o un accidente que le impide trabajar, se puede suspender la relación de trabajo mientras dure la incapacidad, con la obligación del empleador de cubrir las prestaciones correspondientes seguro médico, licencias por enfermedad. Licencia o permiso: El trabajador puede solicitar una suspensión temporal por razones personales como un permiso por maternidad, paternidad, estudios, o atención de un familiar enfermo. Causas relacionadas con el empleador: En ocasiones, la suspensión puede ser por situaciones que impiden al empleador proporcionar el trabajo, como falta de materia prima, paros técnicos o fuerza mayor. En estos casos, el empleador puede suspender temporalmente la relación laboral hasta que se resuelvan los problemas. La suspensión de la relación de trabajo es una medida que, dependiendo de las circunstancias, puede ser temporal y no implica la ruptura definitiva del vínculo laboral.

**La rescisión de la relación de trabajo** implica la terminación del vínculo laboral de manera anticipada, ya sea por decisión del trabajador o del empleador, antes de que se cumpla el plazo establecido en el contrato de trabajo o en la duración esperada de la relación laboral. La rescisión de la relación de trabajo se da cuando cualquiera de las partes decide terminar el vínculo laboral antes de lo previsto, y debe estar justificada por causas específicas que la ley determina, para evitar que se considere un despido injustificado o una ruptura no legítima.

**La terminación de la relación de trabajo** hace referencia al proceso en el cual el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador llega a su fin, ya sea de manera voluntaria o involuntaria. Este proceso puede ocurrir por diversas causas, y cada una de ellas tiene implicaciones legales tanto para el trabajador como para el empleador. Por voluntad del trabajador renuncia o dimisión. El trabajador decide poner fin a la relación laboral por motivos personales, como encontrar otro empleo, cambio de residencia, o por razones de salud. La terminación de la relación de trabajo es el proceso mediante el cual se pone fin al vínculo laboral, ya sea por decisión de una de las partes, por acuerdo mutuo, o por circunstancias objetivas. Las condiciones de esta terminación deben estar alineadas con las leyes laborales del país para proteger los derechos de ambas partes involucradas.

**La indemnización laboral** es una compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador en caso de terminación injustificada de la relación de trabajo, o cuando el trabajador no ha cumplido con las condiciones laborales o contractuales estipuladas. La indemnización busca proteger los derechos del trabajador y proporcionar una compensación por la pérdida del empleo. Indemnización por despido injustificado: Cuando el empleador despide al trabajador sin una causa justificada o sin seguir el procedimiento legal adecuado, el trabajador tiene derecho a una indemnización. Esta indemnización varía según la legislación vigente y puede incluir; Indemnización por despido sin justa causa: El empleador debe pagar una cantidad determinada de dinero por cada año trabajado o de acuerdo a un cálculo basado en el salario del trabajador y la duración del empleo. Este pago tiene el propósito de compensar la pérdida del empleo sin una causa válida.

**El despido justificado** es la terminación de la relación laboral por parte del empleador debido a una causa válida y legalmente establecida. A diferencia del despido injustificado, en el que el empleador no tiene una razón legal para despedir al trabajador, en el despido justificado, el empleador puede demostrar que el trabajador ha incurrido en una conducta grave o en el incumplimiento de sus obligaciones laborales. Las razones específicas pueden variar dependiendo de la legislación laboral de cada país, pero algunas de las causas más comunes de despido justificado incluyen: Si el trabajador no realiza sus tareas de acuerdo con lo estipulado en su contrato o de manera adecuada. Incumplir los horarios de trabajo o ausentarse de manera recurrente sin justificación. Si el trabajador desobedece las órdenes legítimas del empleador relacionadas con su trabajo.

**El despido injustificado** ocurre cuando el empleador termina la relación laboral sin una causa legalmente válida o sin seguir el procedimiento estipulado por la ley o el contrato de trabajo. En este caso, el empleador no tiene razones adecuadas para justificar la terminación del contrato o no ha cumplido con las formalidades legales necesarias, lo que genera derechos para el trabajador a recibir una compensación o indemnización.

**Las condiciones de trabajo** son el conjunto de circunstancias y elementos que rodean la relación laboral y que afectan tanto a la actividad desempeñada por el trabajador como a su bienestar en el lugar de trabajo. Estas condiciones incluyen aspectos físicos, psicológicos, legales y sociales que influyen directamente en la salud, la seguridad, el rendimiento y la satisfacción del trabajador. El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo en México establece la obligación del empleador de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, asegurando que el ambiente laboral sea seguro, saludable y libre de riesgos para los trabajadores. Este artículo subraya la responsabilidad del empleador de proteger la vida, la salud y la integridad física de los empleados, cumpliendo con las normativas de seguridad e higiene en el trabajo.

**La jornada laboral** se refiere al período de tiempo durante el cual un trabajador se compromete a realizar sus actividades laborales para su empleador, según lo acordado en su contrato de trabajo o lo estipulado por la ley. Es el tiempo que un trabajador dedica a desempeñar las funciones para las que ha sido contratado y puede variar dependiendo de la legislación laboral del país, el tipo de empleo y el convenio o contrato colectivo aplicable

**Clase y duración:** La jornada laboral se clasifica principalmente según su duración y el horario en que se realiza. A continuación, se describen las principales clases de jornada laboral y sus respectivas duraciones: Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas. 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. Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas,

**La jornada extraordinaria** o horas extras es el tiempo de trabajo que excede el límite de la jornada laboral ordinaria estipulada en el contrato o por la ley. En muchas legislaciones, cuando un trabajador trabaja más allá de su jornada regular, se considera trabajo extraordinario, y generalmente debe ser compensado con una remuneración adicional, conocida como pago por horas extras. Exceso de la jornada estándar. La jornada laboral ordinaria en la mayoría de los países es de 8 horas diarias o 40 horas semanales. Cualquier trabajo que exceda ese tiempo es considerado extraordinario, debe ser remunerada adicionalmente. Generalmente, las horas extra se pagan con un porcentaje adicional sobre el salario normal. Este porcentaje varía según la legislación laboral de cada país.

**La jornada emergente** se refiere a un tipo de jornada laboral excepcional que se aplica en situaciones de emergencia o urgencia que requieren la intervención inmediata de los trabajadores, más allá de las condiciones regulares establecidas y en el contrato de trabajo o la legislación laboral.

Los **días de descanso** son aquellos períodos en los que un trabajador no tiene la obligación de laborar, y son establecidos por la ley laboral o por acuerdo entre el empleador y el trabajador. Estos días son fundamentales para garantizar la salud, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

**Concepto de vacaciones** son un derecho laboral que permite a los trabajadores descansar y recuperarse del trabajo, garantizando un período determinado de tiempo libre, sin que ello afecte su salario. Este tiempo de descanso es crucial para la salud física y mental del trabajador, así como para mantener su productividad y bienestar general.

**El salario** es la retribución económica que un trabajador recibe como contraprestación por los servicios que presta a un empleador, generalmente a cambio de su trabajo o esfuerzo en el ejercicio de una actividad laboral. El salario constituye la principal fuente de ingreso de un trabajador y se determina en función de varios factores, como el tipo de trabajo, el tiempo invertido, la experiencia, las habilidades, el convenio colectivo o las leyes laborales.

**Conclusión:**

Los sujetos laborales son los actores fundamentales en una relación de trabajo, una de las interacciones más importantes dentro de la vida social y económica de cualquier sociedad. Esta relación involucra principalmente a dos figuras: el empleador y el trabajador. Ambas partes tienen roles y responsabilidades clave que no solo definen el curso de la relación laboral, sino que también impactan en la economía, el bienestar social y el desarrollo de la sociedad en general. Este ensayo explora la naturaleza de los sujetos laborales, sus funciones y la importancia de sus interacciones para el correcto funcionamiento del mercado de trabajo y la sociedad. a pesar de estas responsabilidades, el empleador también se enfrenta a desafíos, como la gestión de recursos humanos, la optimización de la productividad y la competitividad en el mercado. Esto a menudo implica tomar decisiones estratégicas que equilibran las necesidades de la organización con los derechos y bienestar de los trabajadores. el trabajador es la persona que, mediante su esfuerzo y habilidad, lleva a cabo las tareas asignadas por el empleador, recibiendo una remuneración a cambio. El trabajador es el motor que impulsa el funcionamiento de la economía, ya que sin su contribución activa no sería posible que las empresas y organizaciones operaran de manera efectiva. En resumen, los sujetos laborales, el empleador y el trabajador, son los pilares de una economía próspera y una sociedad equitativa. La interacción entre ambos debe estar basada en el respeto mutuo, la equidad y el cumplimiento de las normativas laborales. El empleador tiene la responsabilidad de crear un ambiente de trabajo adecuado, mientras que el trabajador tiene el derecho de recibir una compensación justa por su esfuerzo.