



# Mi Universidad

## Resumen

*Nombre del Alumno: Dulce María Alvarez López*

*Nombre del tema: Sujetos Laborales.*

*Parcial: 2°*

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

*Nombre del profesor: José Manuel Córdova.*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería.*

*Cuatrimestre: 8° Grupo: "B"*

*Comitán, Chiapas | 2/02/2025*

## **Introducción.**

Los sujetos laborales se refieren a las personas que participan en la relación laboral, ya sea como empleador o como empleados. La relación laboral es un concepto fundamental en el derecho laboral y se refiere a la relación entre el empleador y el empleado en la que se establece derechos y obligaciones mutuas.

Los sujetos laborales deben cumplir con las normas y regulaciones laborales, incluyendo las leyes y los reglamentos que rigen la relación laboral. La seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de oportunidades.

Las partes principales que intervienen son: el empleador o patrón, empleado o trabajador, el contrato laboral y los derechos y obligaciones.

Dentro del tema sujetos laborales interviene o se compone de varios elementos como son: Sujetos que intervienen en la relación individual, suspensión de las relaciones 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, conceptos de vacaciones, concepto de salario, tipos de salarios.

En todo esto nos damos cuenta que el trabajador y el patrón así como adquiere derechos, también adquiere obligaciones, son un recurso humano que tanto el trabajador como el empleador obtendrán beneficios siempre y cuando sea en común acuerdo.

### Sujetos Laborables.

Los sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo. Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, en primera instancia: trabajador y patrón.

**Trabajador.** Art. 8 de la LF, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”.

+Un trabajador no podrá ser una persona moral.

+El servicio que preste debe ser personal.

La LFT reconoce otra categoría de trabajadores en el artículo 9 los trabajadores de confianza. Las funciones de confianza pueden ser: la dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y trabajos personales del patrón.

Son trabajadores de confianza por la importancia de la actividad.

**Patrón:** Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, según el artículo de la LFT.

**La suspensión de la relación de trabajo.** La LFT no define la suspensión temporal de trabajo, pero Marco de la Cueva la define “una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos. Cuando se suspende la relación de ambas partes obligadas, el patrón no paga salario-el trabajador no presta sus servicios.

Las posibles causas de suspensión establecidas en el artículo 42 de la LFT.

+Enfermedad contagiosa del trabajador.

+Incapacidad por accidente o enfermedad.

+Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

+Arresto del trabajador.

+Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.

La rescisión de la relación de trabajo, en el artículo 46 de la LFT permite al trabajador

rescindir la relación de trabajo, es decir, es la finalización de la misma. La rescisión es un acto jurídico que reúne 3 características indispensables.

+Unilateralidad.

+Potestativa.

+Formal.

La falta de aviso por escrito es causal para que el despido sea injustificado. En el artículo 47 causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

I.-Engañar al trabajador.

II.-Incurrir el trabajador.

III.-Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros.

IV.-Cometer el trabajador.

V.-Ocasionar el trabajador intencionalmente.

VI.-Ocasionar el trabajador de perjuicios.

VII.-Cometer el trabajador actos inmorales y/o acoso sexual.

IX.-Revela el trabajador los secretos de fabricación.

Despido justificado: debe pagar al trabajador los siguientes conceptos.

\*Parte proporcional del aguinaldo.

\*Parte proporcional de vacaciones.

\*Prima vacacional.

\*Prima de antigüedad.

En el artículo 51 las causas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador. En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el artículo 50 de la LFT.

**La terminación de la relación de trabajo.** La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación.

Mario de la Cueva, define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento. Terminación se da por voluntad de las partes de acuerdo patrón y trabajador, esta situación es conocida como renuncia. La terminación, esta situación es conocida como renuncia. La terminación puede darse por circunstancias ajenas a la voluntad de ambas partes. Enlistadas en el artículo 53 de la LFT.

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La capacidad física o mental.

**La indemnización laboral.** Dirigir una empresa no es sencillo. Es una tarea donde numerosas responsabilidades que implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar. Entre ellas todas las relaciones a la gestión de los recursos humanos de la organización. La salida de los miembros del equipo, para el equipo de gestión humana implica papeleo. Ejemplo: la indemnización. Que es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra.

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

**Despido justificado.** Responde al derecho del empleado de rescindir al 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 a su empleo. Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, este comprende: finiquito al trabajador.

**Despido injustificado.** Es el que implica un incumplimiento del empleador, es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal no tiene más responsabilidad que la de pagar liquidación. La liquidación debe incluir.

- \*Tres meses de salario.
- \*Prima de antigüedad.
- \*Salarios vencidos.
- \*20 días de salario por año trabajado.
- \*Condiciones laborales.

**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 que determina las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". Las condiciones de trabajo, establecidos en el título 3ro de la LFT, son el mismo indispensable para la prestación del servicio. En el

artículo 56 establece “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley.

Las condiciones de trabajo son las siguientes.

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

**Concepto de jornada laboral.** Es la duración diaria o semanal del trabajo, la jornada de trabajo no podrá ascender a los límites máximos legales.

**Clase y Duración.** Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador. La jornada de trabajo puede ser, según el art 60.

\*Diurna de las 6 y las 20 horas.

\*Nocturna de las 20 y las 6 horas.

\*Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone, por lo menos, media hora de descanso.

**Jornada extraordinaria.** Debemos mencionar las horas extras. El artículo podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana.

**Jornada emergente.** Se da en el supuesto de la prolongación ordinaria o causa de un siniestro o riesgo inminente que ponga en peligro la vida del trabajador, de sus compañeros, la del patrón, o la existencia misma de la empresa. La jornada emergente es una obligación moral convertida en una obligación jurídica.

**Los días de descanso.** Existen 2 tipos de días de descanso para los trabajadores: Descanso semanal: se procura que el día de descanso sea el domingo conforme el artículo 71 de la LFT, y el salario de ese día de descanso se pasará como si fuera un día laboral. Descanso obligatorio: son los días en que los trabajadores puedan celebra conmemorar sucesos relevantes para el país o para los trabajadores por lo general con 9 días vacacionales.

**Vacaciones:** El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacaciones como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios. El objetivo de las vacaciones es alejar el trabajador de la rutina diaria que implica la realización de un trabajo. En términos generales, los derechos laborales perciben en un año, es decir, luego de un año se pierde el derecho a exigirlo.

**Salario:** es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española “paga o remuneración regular”. La LFT define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**Los tipos de salarios:** en el artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base y salario integrado. Que es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador, más un conjunto de prestaciones adicionales entre las que destacan: gratificaciones, percepción, primas, comisiones, prestaciones en especie. En el artículo 83 de la LFT “ el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.

### **Conclusión.**

En resumen, los sujetos laborales son las personas que participan en la relación laboral, ya sea como empleadores o como empleados. La relación laboral es un concepto fundamental en el derecho laboral, y se refiere a la relación entre el empleador y el empleado en la que se establecen derechos y obligaciones mutuas. Es importante que los sujetos laborales cumplan con las normas y regulaciones laborales para garantizar un ambiente de trabajo seguro, saludable y justo. Sin olvidar que el trabajador y el patrón son recursos humanos, que ambos se necesitan. Se debe tener en cuenta que si tengo la razón, siempre se debe abogar por los derechos que uno tiene como trabajador. En nuestro estado y sobre todo en nuestro municipio el salario no es pagado con forme a derecho y hay una explotación laboral muy clara. Muchas de las veces nos toca aguantarnos esta violación a nuestros derechos.



