



Nombre de la universidad: Universidad del Sureste

Nombre del trabajo: Sujetos laborales

Nombre del alumno: Israel de Jesús Maldonado  
tomas

Nombre del profesor: José Manuel Córdova Romano

Materia: Legislación en salud y enfermería

Fecha de entrega: 07/04/2025

Grado y grupo 8vo C



## Introducción

Como introducción encontraremos varios tipos como el tema principal de sujetos laborales entre otros como suspensión del trabajo, es importante saber esto así no podrán tener control sobre los días de trabajo necesitas.

el profesional de enfermería conozca la importancia del derecho a la salud en México, así identificar las obligaciones que tienen gobierno proteger, promover y garantizar el derecho a la salud en el territorio mexicano y los derechos de los profesionales en el campo jurídico.

El derecho a la salud es parte fundamental de los derechos humanos y de lo que entendemos por una vida digna. El derecho a disfrutar del nivel más alto posible de salud física y mental, por decirlo con todas las palabras, no es nuevo.



## SUJETOS LABORALES

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras modalidades como representante del patrón, patrón sustituto e incluso, puede hacerse uso de un intermediario en la contratación.

- **Trabajador:** Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.
- Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:
  1. El trabajador no podrá ser una persona moral.
  2. El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
  3. Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral. El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla.
- **Patrón:** El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo.



## SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...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, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

- **Enfermedad contagiosa del trabajador:** Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.
- **Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo:** Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad
- **Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria:** El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio.
- **Arresto del trabajador:** Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores. El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador.

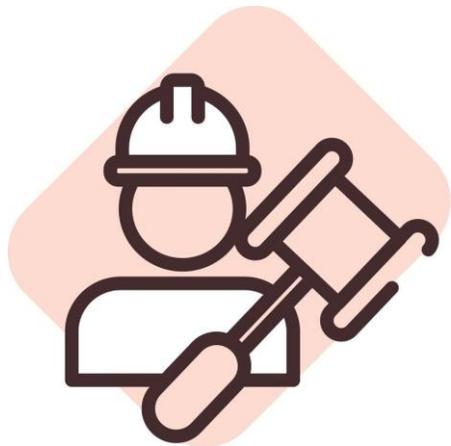


## Rescisión de la relación de trabajo.

El artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.
- Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.
- Formal. Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.



## DESPIDO JUSTIFICADO

El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el 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 con su empleo.

Por lo general, nuestra legislación establece listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente:

- A toda rescisión de un contrato laboral corresponde el pago por parte del empleador del finiquito al trabajador, sea este último de base o de confianza.
- Dicho de otro modo, ya sea que medie un despido o una renuncia, o la responsabilidad término de la relación laboral toque al empleador o al empleado, el trabajador recibirá en todo escenario el finiquito.
- En el monto del finiquito están comprendidos el pago por los días trabajados después del pago que antecede al término del contrato laboral, la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas como aguinaldo y prima vacacional, así como los días de vacaciones que no fueron disfrutados.



## DESPIDO INJUSTIFICADO

Utilizamos en forma genérica el término de “despido injustificado”, para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido.

La liquidación es propiamente una indemnización que se debe pagar al trabajador cuando la responsabilidad de la rescisión de la relación laboral recae en el patrón, y se encuentra sustentado en la Ley Federal del Trabajo.

La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales.



## CONDICIONES DE TRABAJO

Las 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 establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.

El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

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



## Conclusión

Generalmente y a grandes rasgos, se entiende por responsabilidad el hecho de responder frente a algo de lo que se ha hecho o de lo que no se ha hecho. Todo ello lleva a definir la responsabilidad como la obligación o la responsabilidad moral o intelectual de cubrir un deber, un mandato o una obligación. Los profesionales de enfermería adquieren su responsabilidad a través de su formación, que se inicia durante los años universitarios y que se va complementado a lo largo de todos los estudios posteriores y a lo largo de toda la experiencia profesional, teniendo su fin en las acciones que desarrolla y que van centradas a las personas, tanto de manera individual, como de manera colectiva. Quiere decir esto, que las actuaciones enfermeras son ya de por sí actos responsables y que como tal, requieren responsabilidad



## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Arteaga R., E. (2015). Sistema de salud en México. (U. A. Zacatecas, Ed.)
- 2.- Carbonell Sánchez, M., & Carbonell, J. (2016). El derecho a la salud: una propuesta para México. Ciudad de México, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado el noviembre de 2016.
- 3.- Díaz Alfaro, S. (1983). Derecho constitucional a la protección de la salud. En G. Soberón Acevedo. México: Porrúa.
- 4.- Lara, M. R. (2006). La Asistencia Social en México. (U. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed.) Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas (14), 203-227.
- 5.- López, L. (28 de Julio de 2015). El Proyecto de Reforma de salud México 2016. El Proyecto de Reforma de salud México 2016.
- 6.- Ortiz Domínguez, M. E. (2015). Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 4 y 73 Fracción XVI de la CPEUM.