



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

*Nombre del Alumno YELIXA SULEIMA HERNANDEZ HERNANDEZ*

*Nombre del tema SUJETOS LABORALES*

*Fecha de entrega LUNES 07 DE ABRIL DEL 2025*

*Nombre de la Materia LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA*

*Nombre del profesor JOSE MANUEL CORDOVA ROMAN*

*Nombre de la Licenciatura EN ENFERMERIA 8C*

*Cuatrimestre 8° CUATRIMESTRE*

---

# SUJETOS LABORALES

POR; YELIXA SULEIMA HERNANDEZ HERNANDEZ

## INTRODUCCION;

Sujetos laborales son personas o entidades que intervienen en una relacion laboral. Cuando hablamos de los sujetos laborales nos referimos a las personas naturales o entidades que intervienen de alguna manera, directa o indirectamente en las relacion laboral, esto se da gracias a una relacion juridica entre las partes, por ejemplo entre el empleador (quien emplea), el trabajador (quien presta los servicios). Al igual podria ser en la relacion laboral en trabajadores y el patron. Existen 16 tipos de sujetos laborales, cada uno de ellas tienen como finalidad de las relaciones y labores de trabajo. Cada uno de los sujetos laborales tiene características, derechos y obligaciones específicas que definen su rol dentro del marco laboral. El ambito laboral es el lugar donde se realiza las actividades profesionales.



## **DESARROLLO:**

**“Sujetos que intervienen en la relacion individual de trabajo”** Los elementos subjetivos de la relacion individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia (trabajador y patron);

### **-TRABAJADOR;**

Conforme al articulo 8°, de la LFT, el trabajador “es la persona fisica que presta a otra, fisica o moral, un trabajo personal subordinado”.



### **Algunas precisiones;**

- El trabajador no podra ser una persona moral.
- Existe subordinacion con respecto a otra persona (patron, que puede ser fisica o moral).

La LFT reconoce la existencia de otra categoria de trabajadores en el articulo 9°.., los trabajadores de confianza. Son funciones de confianza las de direccion inspeccion, vigilancia y fiscalizacion, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patron dentro de la empresa o establecimiento.

### **-PATRON**

El otro elemento subjetivo en la relacion de trabajo es el patron, definido por la Ley como “la persona fisica o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el articulo 10 de nuestra ley federal del trabajo.



### **Por ejemplo;**

- El Sr. Juan Perez (persona fisica) puede encontrar uno o varios trabajadores y constituirse como patron o la empresa Manufacturas Chavez S.A de C.V, (persona moral) pueda contratar a uno o varios trabajadores y fungir como patron de los mismos.
- Juan D. Pozzo, citado por Nestor de Buen Lozano, señala “El empleador, patron o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribucion”.

**“Suspensión de la relacion de trabajo”** La LFT, no define la suspensión temporal de la relacion de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como institucion que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la produccion de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene algunas circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestacion de su trabajo”.

Conviene resaltar que, en la suspensión de la relacion, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patron no esta obligado al pago de salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio.

Durante la suspensión pueden presentarse circustacias que deriven en la rescision o terminacion de la relacion de trabajo, pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el articulo 42 de la LFT y son los siguientes;

- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no contribuya un riesgo de trabajo.
- Prision preventiva del trabajador seguida de sentencia obsolutoria.
- Arresto del trabajador.
- Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.



**“Rescisión de la relación de trabajo”** El artículo 46 de la LFT permite que el trabajador, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las 2 partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido algunas de las obligaciones establecidas o, como dice el Maestro Mario de la Cueva “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

**La rescisión es un acto jurídico;**

**Que reúne 3 características indispensables;**



- Unilateralidad; es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrono o por el trabajador sin el conocimiento del otro.
- Potestativa; es una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo, la parte afectada decide no dar por terminada la relación y esta continúa surtiendo sus efectos.
- Formal; si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrono 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.

**“Terminación de la relación de trabajo”** La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos.

Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente la voluntad de trabajadores o de los patronos, que hace imposible su

continuación”. Sin embargo, la propia definición señala que la terminación también puede darse por consecuencias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes.

**Se encuentra en listadas en el artículo 53 de la LFT y son;**



- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La eminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La discapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

**“Indemnización laboral”** Dirigir una empresa no es sencillo.

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e 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.

Y sabemos que la salida de miembros del equipo no es una situación fácil y que los equipos de gestión humana implica de una serie de papeleos, dentro de los cuales encontramos la; indemnización. En este sentido, dentro de las decisiones más difíciles de tomar el hecho de despedir a un empleado.

Si buscamos el significado del término indemnización, encontramos lo siguiente; es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por lo tanto, la indemnización suele ser monetaria.

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

En este sentido, la indemnización pretende remediar la pérdida del trabajo y los salarios percibidos gracias a este.

Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.



**“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 trabajador 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 cuales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarla en el juicio, así como la sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto.

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.

- 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.
- Así, el pago del finiquito debe hacerse ya sea el caso de que el trabajador presente su renuncia o el empleador le despida.
- 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.
- En caso de existir, se agregan los montos de las partes proporcionales de prestaciones tales como vales de despensa, bonos navideños, caja de ahorro.



Es importante mencionar que en el finiquito sólo hay prima de antigüedad si el trabajador laboró en la empresa por más de 15 años.

**“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.

Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”. El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación.

Cuando sucede una conducta con esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en el que el trabajador pueda optar por un resintalacion.

Por lo tanto, podemos concluir que el empleador, frente a un despido injustificado tiene la obligación de pagar una liquidación.

UNIVERSIDAD DEL SURESTE 76 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.

Esta ocurre cuando el empleador rescinde el contrato sin responsabilidad por parte del trabajador, o si éste renuncia por una falta grave cometida por el patrón o por la existencia de algún peligro grave relacionado con el 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 despido injustificadamente).
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales (Serán analizadas en la siguiente unidad).

**“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”.

De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo. Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son el mínimo indispensable para la prestación del servicio.

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.



**Conforme al artículo 57 de la LFT, ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo al tribunal, siempre que:**

- A. En el caso del trabajador, cuando el salario no sea remunerador, tenga una jornada de trabajo excesiva o existan circunstancias económicas que justifiquen su solicitud.
- B. En el caso del patrón, sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

**“Concepto de jornada laboral”** La palabra jornada deriva del catalán jorn, para el antiguo castellano jornea, en francés journèe y en italiano giornata, en las diversas expresiones significa ‘día’, también del latín diurnus ‘diario’, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: Operae sunt diurnus officium (servicios son el trabajo diario).

Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día “Duración diaria o semanal del trabajo”.

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a (principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana por que su duracion es de hasta 20 horas diarias).



- Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas.
- Además, la fatiga prolongada disminuye las defensas de los trabajadores y los expone a los riesgos profesionales.

## **CONCLUSION;**

**El derecho laborar es fundamental para garantizar un equilibrio justo entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores, como una proteccion de la parte que califica la relacion, economia. Proporciona un marco legal que regula los Aspectos como el salario minimo, las horas de trabajo, las vacaciones, la seguridad y salud laboral, entre otros. AL igual aca es muy importante que nos informemos como empleador, patron y tabajadores que ambos tenemos derechos y sobre todo que ambos necesitamos de nuestros sercivios, pero sin embargo como trabajadores y patrones tenemos la obligacion de respetar las condiciones que nos marca la LFT. Los sujetos laborales buscan el bienestar del trabajador y patron. Esta claro que las buenas relaciones humanas estan en nosotros mismos, respetar nuestras obligaciones y derechos. Es importante que antes de dar y firmar un contrato ahí que leer bien el contenido e informarnos que tipo de contrato estamos apunto de firmar.**

## **BIBLIOGRAFIA;**

**PLATAFORMA DE LA UDS; EN LA ANTOLOGIA DE LEGISLACION EN  
SALUD Y ENFERMERIA, UNIDAD; IISUJETOS LABORALES.**

**<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION%20EN%20SALUD%20Y%20ENFERMERIA.pdf>**