



**Mi Universidad**

**LIBRO**

Administración de Recursos Humanos en Sistemas de Salud

*Maestría en Administración en Sistemas de Salud*

*Segundo Cuatrimestre*

*Enero-Abril*

---

## Marco Estratégico de Referencia

---

### **Antecedentes históricos**

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de

una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

## **Misión**

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **Visión**

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

## Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

## Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

## Eslogan

“Mi Universidad”

## ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

## Administración de recursos humanos en sistemas de salud

### Objetivo de la materia:

Al finalizar el curso los participantes aplicaran un modelo de administración de recursos humanos en el ámbito de las instituciones de salud, a partir del análisis comparativo de los diferentes modelos y evaluación de la pertinencia de estos a las características de una institución de salud en particular.

### Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos en plataforma Educativa	60%
	Actividad 1	20%
	Actividad 2	20%
	Actividad 3	20%
2	Examen	40%
<b>Total de Criterios de evaluación</b>		<b>100%</b>

# INDICE

## Unidad I

### Introducción a la administración de los recursos humanos

- 1.1 Antecedentes
- 1.2 Funciones principales
- 1.3 Relaciones laborales
  - 1.3.1. Contrato colectivo
  - 1.3.2. Contrato individual
  - 1.3.3. Sindicalismo y evolución

## Unidad II

### Administración de la compensación

- 2.1. Análisis de puestos
- 2.2. Valuación de puestos
- 2.3. Mercado de trabajo
- 2.4. Análisis del costo de vida
- 2.5. Elaboración de estructuras salariales
  - 2.5.1. Mecanismo de pago
  - 2.5.2. Prestaciones, incentivos, servicios
  - 2.5.3. Elementos de la compensación variable

## **Unidad III**

### **Proceso de empleo**

- 3.1. Planeación de recursos humanos
- 3.2. Reclutamiento
- 3.3. Selección
- 3.4. Inducción
- 3.5. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos
  - 3.5.1. Detección de necesidades
  - 3.5.2. Programa de capacitación
  - 3.5.3. Evaluación de programas de capacitación

## **Unidad IV**

### **Seguridad e higiene en el trabajo**

- 4.1. Programa de seguridad y prevención de riesgos
- 4.2. Programa de higiene y prevención de enfermedades

## Unidad I

### Introducción a la administración de los recursos humanos

#### I.1 Antecedentes

“Evoluciones progresivas que crecen cada vez más, son la materia de la historia.”

Novalis

El campo de administración de los recursos humanos no apareció de improviso, desde tiempos muy antiguos, las personas se organizaban para desempeñar sus labores; desde la asignación de tareas, hasta la especialización de determinadas responsabilidades, se considera que la administración de los recursos humanos ha sido y seguirá siendo una técnica necesaria para el logro de los objetivos de todo grupo social.

Para poder comprender de mejor manera el qué hacer y la importancia de la administración de los recursos humanos es de vital importancia conocer cómo se fue dando este suceso.

##### I.1.1. Evolución de la administración del recurso humano

El campo de la administración de los recursos humanos no apareció de improviso. Por el contrario, evolucionó durante largo tiempo, hasta adquirir sus características actuales. Una rápida mirada a este proceso de evolución muestra la forma en que las técnicas del pasado condujeron a la filosofía proactiva de la actualidad. Al trazar esta evolución se puede también adquirir una perspectiva adecuada sobre la creciente importancia del campo de la administración de los recursos humanos. Esta perspectiva histórica sirve también para demostrar que la práctica de la administración de los recursos humanos siempre ha estado influenciada por el medio ambiente, que a su vez se encuentra en perpetuo cambio.

### 1.1.2. Prehistoria

En el clan se dan las primeras formas empíricas de gestión, pues su organización y maduración dará origen a las tribus. La caza, agricultura, pesca, la construcción, el comercio y la guerra requieren de un grado avanzado de organización y de gestión de los recursos humanos. Los grandes arquitectos o constructores de la antigüedad tuvieron que hacer un perfil del personal, seleccionarlo, asignarle labores, iniciarlo, capacitarlo y motivarlo. Su liderazgo para la gestión fue autocrático y religioso. Los antecedentes de la administración se remontan a la prehistoria, no así el interés que esta disciplina exigió, a partir del siglo XX cuando se despliega un verdadero progreso en ámbito administrativo. El final del nomadismo dio paso al inicio de la agricultura. Los seres humanos que formaban pequeños grupos sociales, se extendieron y principiaron a reclamar mejores servicios. Si bien el hombre primitivo contaba con herramientas rudimentarias para sus labores diarias, existió cierta especialización o técnica desarrollada para la práctica de diversas actividades, tareas y ocupaciones como:

- Caza
- Recolección
- Cultivo de la tierra,
- Cuidado de ganado
- Fabricación de herramientas
- Confección de ropa
- División del trabajo
- Trabajo especializado
- Desarrollo social
- Trabajo en equipo, y demás.

La división del trabajo admitió la especialización y mantener los roles bien definidos, a tal grado que esto significó un esfuerzo enorme por los asentamientos humanos, el reto de la sobrevivencia, el desarrollo y fortalecimiento de núcleos definidos.

### 1.1.3. El manejo de personal durante la colonia española en América Latina.

Antes de la conquista Española, varios grupos indígenas habían establecido diversos organismos que entrañaban la resolución de complejos problemas de la administración de los Recursos Humanos. Por ejemplo, los aztecas contaban con sistema de postas mensajeros que se relevaban a largo del camino, que permitía que el emperador Moctezuma consumiera diariamente pescado fresco del Golfo de México, para mantener el equipo de mensajeros en buenas condiciones alguien resolvió, entre dos, el problema de suministrarles agua y alimentos, brindarles protección militar y, naturalmente, proporcionarles calzado adecuado para el largo camino que tenían que recorrer.

La etapa colonial supuso el inicio de una nueva mentalidad, enfocada sobre todo a la obtención de beneficios comerciales para la metrópoli. Es muy interesante revisar los estudios que se han hecho de las antiguas compañías mineras, como las que operaron en Guanajuato y Zacatecas, en México; en Potosí, en Bolivia; en Chile; en Colombia, y en varias regiones más. Con mucha frecuencia, los yacimientos importantes se encontraban en regiones de suma aridez, a gran distancia de regiones agrícolas con buen suministro de agua y alimentos. Es probable que después de iniciar las operaciones de explotación de yacimientos con métodos violentos, los administradores se hayan debido rendir a la evidencia de que sus obreros serían más productivos si contaban con mejores servicios y organización. El personal de los navíos que surcaban los mares estaba sometido a la rígida disciplina que imponían los oficiales, que no excluía castigos corporales, incluyendo azotes. Sólo mediante una estricta serie de medidas los navíos podían cubrir las inmensas distancias que separaban a España de “las Indias”, como se llamaba al subcontinente.

Las prodigiosas navegaciones de la Colonia incluían inmensas travesías; por ejemplo, del puerto mexicano de Acapulco a Manila, en las Filipinas, y de puertos como La Habana hasta las lejanas avanzadas de Argentina. Para poder llevar a cabo estas travesías, era necesario planear, dentro de las limitaciones de la época, toda una serie de funciones complejas: desde el número de marineros necesario, hasta las provisiones que llevaría el barco. Subrayemos un dato esencial que se desprende de este periodo histórico: aunque desafortunadamente la

violencia desempeñó un papel destacado al inicio o en el curso de muchas operaciones coloniales, ciertas técnicas de administración de personal con frecuencia injustas, pero adaptadas a la época, permitieron establecer operaciones de considerable magnitud y complejidad. Cuando América Latina pasó a la etapa independiente, durante el siglo XIX, estableció nuevos nexos con los países industrializados, en un proceso de intercambio que se ha ido haciendo cada vez más activo.

En general, en el campo de la administración de recursos humanos como en tantos otros, América Latina ha experimentado una evolución muy influenciada por el mundo occidental, pero se sigue caracterizando por su peculiar idiosincrasia y estructura social.

#### 1.1.4. Durante la edad media.

Fue en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. Los dueños de talleres dedicados a una área en particular, organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios, y demás. Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy. A los empleados se les conocía como jornaleros y las uniones de los jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajadores. A partir del sistema de gremios se ve perfectamente dividida la clase de obreros y de los patrones lo cual es lo más parecido al sistema actual.

#### 1.1.5. Revolución industrial.

Durante el siglo XVIII la aparición del fenómeno denominado Revolución Industrial, trae consigo una serie de cambios tanto económicos como sociales, cuyas consecuencias y efectos aterrizan en la producción de aquellos tiempos, donde las organizaciones requieren instalar nuevos sistemas de coordinación de esfuerzos de los grupos humanos, buscando la rentabilidad, aminorando los costos, gastos, peligro e insatisfacción del personal, como una

manera de sobrevivir a la situación de cambio que se presentaba. En el siglo XIX, surge el denominado “departamento de bienestar”, que es considerado como el antecesor a los actuales departamentos de recursos humanos, cuya principal función era la de velar por determinadas necesidades de los trabajadores; como vivienda, educación y atención médica, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Como podemos observar, la administración de recursos humanos, como muchas otras disciplinas tiene su nacimiento desde la prehistoria y aunque todavía no se conceptualizaba como tal, se llevaba a cabo la administración de recursos humanos.

Mediante la aparición de la administración científica de Frederick Taylor, quedo demostrado que el estudio científico y sistemático de las labores podía conducir a mejoras en la eficiencia y eficacia del personal. La necesidad de proceder a especializaciones y a mejor capacitación quedaron demostradas gracias a las aportaciones de la escuela científica de administración y esto, a su vez, impulsó la creación de más departamentos de personal, a pesar de que tanto Taylor, como Fayol otro percusor de la administración consideraban el recurso humano como una parte más de las maquinas.

## **1.2 Funciones principales**

El Departamento de Recursos Humanos es uno de los más importantes de una empresa, sobre todo al principio, cuando tiene que encargarse de reclutar a las personas que, por sus conocimientos, habilidades o experiencia, serán las encargadas de convertirla en una compañía de éxito.

Es muy importante saber que los departamentos de RRHH no son iguales en todos los centros de trabajo, ya que atienden a unas necesidades y unos objetivos determinados por cada organización. No obstante, existen una serie de funciones comunes en todos ellos, las cuales se presentarán a continuación:

#### a) Organización y planificación de la plantilla

Una de las principales funciones de un Departamento de Recursos Humanos es organizar la plantilla de acuerdo a las necesidades y los objetivos de la empresa. Para ello, diseñará los puestos de trabajo necesarios y también definirá las funciones y las responsabilidades de cada uno de ellos. De manera que pueda prever los perfiles profesionales que requiere la empresa a corto, medio y largo plazo. Así como sus salarios, sistema de promoción interna, etc.

#### b) Reclutamiento de los Recursos Humanos de la empresa

Consiste en el proceso que se pone en marcha para atraer a candidatos con las capacidades y la experiencia que requiere cada puesto de trabajo. El reclutamiento puede ser un proceso interno, si los candidatos ya forman parte de la empresa y están en plantilla; o externo, si son personas ajenas a la compañía hasta ese momento.

#### c) Selección del personal

Para que una empresa tenga éxito debe contar con un equipo de profesionales competentes. De formar este equipo y elegir a sus miembros, se encarga el Departamento de Recursos Humanos mediante los procesos de selección.

Para realizar esta importante función correctamente, deben realizar un análisis completo de cada uno de los candidatos para saber quién cubre mejor las necesidades de la empresa y qué podría aportar cada candidato. Para ello, todos los candidatos deben pasar por una serie de pruebas de selección.

#### d) Promoción profesional dentro de la empresa mediante planes de carrera

Un plan de carrera es uno de los beneficios que la empresa ofrece a sus empleados mediante proyectos de formación y capacitación. Estos programas permiten a los empleados ganar experiencia, superarse y crecer dentro de la organización, a la vez que las empresas se benefician de este crecimiento. Así, la plantilla se mantiene motivada y se evita que los profesionales abandonen la organización por falta de motivación o porque se sienten estacados y sin posibilidades de ascender dentro de la estructura de la empresa.

e) Formación

Una plantilla correctamente formada puede adaptarse sin problema a los cambios que introducen en su rutina laboral los avances tecnológicos. Además, estará al día de las nuevas tendencias que surgen dentro de su sector, lo que es muy interesante si desea ser una empresa innovadora que va por delante de la competencia.

f) Evaluación de la plantilla

A través del Dpto. de RRHH se controlan las horas extras que cada trabajador realiza o los días en los que no acuden al trabajo. También se encarga de evaluar si el trabajador está cumpliendo con las competencias y las exigencias que conlleva su puesto de trabajo y corregir los posibles desajustes.

g) Buen clima en la oficina

Es muy importante que conozcan el nivel de satisfacción que cada trabajador tiene dentro de la organización para subsanar a tiempo los motivos de su descontento y evitar su abandono. Uno de los factores que más valoran los profesionales a la hora de determinar si están bien dentro de una empresa es la conciliación entre su vida profesional y familiar.

h) Trámites administrativos

Otra de sus funciones es gestionar todos los trámites administrativos relacionados con el personal de la empresa. Nos referimos a la formalización de los contratos, tramitación de los seguros sociales, de las nóminas o cualquier otro trámite administrativo relacionado con los trabajadores.

i) Buena relación laboral

Promueve una comunicación fluida entre la empresa y sus trabajadores de manera que ambas partes se sientan escuchadas y atendidas por la otra. Esta labor se realiza a través de los interlocutores que representan a los trabajadores (representante sindical, delegado de personal o enlaces sindicales). Los representantes de los trabajadores son los que se

encargan de gestionar las condiciones colectivas de los trabajadores de una empresa, resolver conflictos y negociar convenios.

j) **Prevención de riesgos laborales**

Estudiar las condiciones en las que los empleados realizan su trabajo y los riesgos que el desempeño de sus funciones puede tener para la plantilla es otra tarea del Departamentos de Recursos Humanos. Ellos son los encargados de la implementación de las medidas de prevención y protección necesarias para preservar la salud y el bienestar de las personas que trabajan en la compañía.

Según el libro “Gestión integral de recursos humanos” en el bloque I, titulado “el departamentos de recursos humanos”, El desarrollo del trabajo en el área de recursos humanos de la empresa se divide en tres grandes grupos de funciones: organización del personal, gestión del personal y evaluación y control del desempeño.

Estas funciones se desagregan en tareas que precisan de soporte administrativo, las cuales se describen en la siguiente tabla:

Funciones		Descripción	Tareas-Soporte Administrativo
<b>Organización</b>	Planificación	Previsión de las necesidades de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catálogo de puestos de trabajo.</li> <li>• Perfil de cada puesto de trabajo.</li> </ul>
	Selección	Elección del candidato más idóneo para cada puesto.	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de personal.</li> </ul>
	Motivación y formación	Políticas para que el trabajador se sienta integrado en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acogida de nuevos trabajadores.</li> <li>• Sistemas de retribución.</li> <li>• Plan de promoción.</li> </ul>
	Valoración de los puestos	Análisis de los puestos de trabajo según su importancia jerárquica, así como las funciones y las tareas que conllevan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jerarquización de los puestos de trabajo.</li> <li>• Valoración de la retribución por categorías.</li> <li>• Estudio de los requisitos de cada puesto.</li> </ul>
<b>Gestión</b>	Administración	Operaciones administrativas propias de la gestión de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de contratos.</li> <li>• Gestión de incidencias.</li> <li>• Elaboración de nóminas y seguros sociales.</li> <li>• Tramitación de despidos.</li> </ul>
	Relaciones laborales	Relaciones con los trabajadores y sus representantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Convenio colectivo.</li> <li>• Resolución de conflictos.</li> </ul>
	Servicios sociales	Gestión de los servicios sociales acordados con los trabajadores.	Operaciones administrativas de gestión de beneficios sociales.

<b>Evaluación y control del desempeño</b>	Control de incidencias	Verificación y control del desempeño de los puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de asistencia.</li> <li>• Control de absentismo.</li> <li>• Control de incidencias.</li> </ul>
	Evaluación de resultados	Valoración de los resultados de la plantilla y de cada puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de productividad.</li> </ul>

### 1.3 Relaciones laborales

#### 1.3.1. Contrato colectivo

Según el artículo 386, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, un contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Este tipo de contrato de trabajo puede hacerse entre un sindicato con una sola empresa. Si es así, es solo aplicable a los trabajadores de esa empresa.

Pero puede darse también el caso de que sea aplicable a varias empresas y para que eso ocurra, debe haberse realizado el acuerdo entre sindicatos y varias empresas o sindicatos de empresas, que hay que decir en México son muy pocos.

En este punto vale destacar que hay contratos colectivos de cobertura nacional, provincial o local.

Ahora bien, hay que precisar que según la ley, los trabajadores no se pueden poner de acuerdo y firmar con una o varias empresas un *contrato colectivo*. Es necesario que sea un

sindicato de trabajadores que esté debidamente registrado ante la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, en el ámbito federal o también es válido que esté registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito local. Es decir, los contratos colectivos de trabajo solo se pueden hacer entre sindicatos de trabajadores y una o varias empresas o un sindicato que las agrupe.

Hay varios aspectos que el departamento de recursos humanos (RRHH) debe considerar cuando se trata de hacer contratos de trabajo; pero este que les vamos a comentar, resalta entre todos los demás, y es que si en una empresa, uno o varios trabajadores que sean miembros de un sindicato desean un contrato colectivo y lo solicitan, la empresa está en el deber de aceptar ir a ese tipo de convenio y para ello deberá hacerlo a través del sindicato de trabajadores al cual pertenezca el empleado.

En caso de que el encargado de recursos humanos no haga caso a esta petición, los trabajadores tienen el derecho de hacer una huelga. Y este es un tema muy delicado, porque las huelgas llevan un trámite legal que puede durar hasta un mes y si no se trabaja, no se produce y si eso ocurre no hay ingresos. Situaciones de este tipo pueden llevar a la bancarrota a empresas que no puedan soportar una paralización de actividades, y esa es la presión que ejercen los *sindicatos de trabajadores* sobre las empresas.

#### I.3.1.1. Requisitos generales del contrato colectivo de trabajo

Según el artículo 391, capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo contendrá:

- I.** Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.** Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.** Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.** Las jornadas de trabajo;

**V.** Los días de descanso y vacaciones;

**VI.** El monto de los salarios;

**VII.** Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

**VIII.** Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

**IX.** Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

**X.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá expedir a quien lo solicite por escrito y pague los derechos correspondientes, copia certificada del texto más reciente del contrato colectivo y/o tabuladores que haya sido registrado.

A solicitud de las partes, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, dentro de los tres días siguientes a que ésta se presente emitirá el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo que contendrá:

**I** Número o folio del expediente de registro;

**II** Las partes celebrantes;

**III** Domicilio, y en su caso el buzón electrónico de cada una de las partes;

**IV** Ámbito de aplicación del Contrato;

**V** Fecha de la última revisión, y

**VI** Período de vigencia del contrato colectivo y su tabulador.

### 1.3.1.2. Beneficios del contrato colectivo de trabajo

Los beneficios que contiene el contrato colectivo para los trabajadores forman parte del salario de los trabajadores cuando reclaman de la empresa una indemnización. Para esta finalidad, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El contrato colectivo abarca a todos los trabajadores de la empresa, los de base y los de confianza, hombres y mujeres, los antiguos y los de nuevo ingreso. Ningún trabajador está excluido de los beneficios del contrato. Los trabajadores de confianza también están comprendidos en el contrato, a no ser que en el mismo contrato el sindicato y la empresa hayan acordado no incluir a los trabajadores de confianza. De todos modos, estos trabajadores por lo menos tienen los beneficios mínimos de los trabajadores de base.

Las condiciones de trabajo están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y son proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por ningún motivo. Son iguales para quienes tienen igual trabajo, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

Los trabajadores pueden conseguir mejores beneficios organizándose en sindicatos. Aisladamente no son siquiera escuchados por el patrón. Su lucha la presentan organizados los trabajadores de la empresa, haciendo un frente consciente y sólido, sabiendo hacia donde van y qué beneficios deciden obtener.

### **1.3.2. Contrato individual**

El contrato individual de trabajo, conforme lo expresa el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Laboral, se define, como “cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Esta institución fue motivo de estudio por parte del constituyente José Natividad Macías, quien la calificó como contrato evolucionado, al respecto, expresó que “no se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperan aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes se favorece al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad”.

El contenido legal responde a la naturaleza del derecho del trabajo y a sus fines. Sin embargo, no obstante su adecuado sentido, con el propósito de evadirla afirma Carlos de Buen Unna, “es común que se le dé otros nombres como contrato de prestación de servicios profesionales, contrato de comisión mercantil o hasta contrato de asociación en participación, con el fin de aparentar relaciones menos comprometedoras que la laboral, razón por la cual se establece que no importa su forma o denominación”. En este sentido, quienes incurren en estas conductas, son condenados por la autoridad jurisdiccional por no observar en forma estricta el contenido de la disposición.

La relación de trabajo, también definida por la disposición, 20 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que por ella debe entenderse “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. Conforme al contenido, la prestación del servicio es suficiente para que se produzcan los efectos jurídicos, es decir, la materialización de los derechos y de las obligaciones.

En el contrato, pero sobre todo en la relación de trabajo, se observan los siguientes elementos fundamentales:

*Patrón*, definido por la ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Tienen especial relación con este concepto, otros de gran interés como el de representantes del patrón, función que recae en “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento”. Sustitución patronal, que se consignó con el propósito de no afectar las relaciones de trabajo. Así, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término al que se hace referencia, se cuenta a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

*Intermediario*, contemplado en el artículo 12, es la persona que contrata o interviene en la contratación para la prestación del servicio. La disposición 14 expresa que “las personas que utilicen intermediarios serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados”. Asimismo, en el artículo 13 de la Ley Laboral, se consigna que

no se considerarán intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

*Trabajador*, definido legalmente como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”. Éste debe contar con una edad de 16 años o más para ser considerado trabajador, pues siendo menor de esta edad, es considerado menor trabajador y deberá tener por lo menos 14 años y no ser mayor de 16. Los menores de 14 años no pueden ser considerados trabajadores, ni menores trabajadores. Se relaciona con esta denominación, entre otros, el concepto de *trabajador de confianza*, cuya categoría “depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”;

en todo caso, expresa la ley, son funciones de confianza “las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

*Subordinación*, conforme a la Jurisprudencia 1315 significa, “por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio a la doctrina y a la jurisprudencia, se le concibe como el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador”; su base normativa lo constituye el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, resaltamos que siempre que este elemento aparezca en una relación de servicios, habrá relación de trabajo, y por lo mismo, esta situación producirá los efectos jurídicos, aunque no exista contrato alguno.

#### I. Requisitos del contrato individual de trabajo

Conforme a la normatividad, las relaciones laborales deben ser justas; lo que explica el hecho consistente en que tanto los contratos como las relaciones de trabajo deben contar con condiciones que no impliquen renuncia por parte de los trabajadores. En este sentido, la fracción XXVII del artículo 123, apartado A constitucional y 5o., prohíbe que en los contratos y las relaciones de trabajo estén presentes condiciones de injusticia, insalubridad y por supuesto, inhumanas.

En relación con los requisitos contractuales, la disposición 24 de la ley expresa que “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables”. Y en este caso, se harán, por lo menos, dos ejemplares para que cada una de las partes cuente con un ejemplar.

El contenido del contrato individual de trabajo lo contempla el artículo 25 de la Ley Laboral. Menciona los siguientes aspectos: I. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón. II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado. III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la

mayor precisión posible. IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo. V. La duración de la jornada. VI. La forma y el monto del salario. VII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos, o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley. VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

La importancia del contenido, indica don Euquerio Guerrero, se debe al hecho de facilitar la solución de algunos problemas de orden práctico. Así, el nombre del trabajador cuida que no se suplante una persona por otra. La nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa. La edad es muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia laboral, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. El domicilio sirve para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y para poderse efectuar las visitas de control médico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo. La precisión de los servicios que se prestarán, evita las situaciones de exigirle al trabajador una labor que sea acorde con sus fuerzas o su preparación. Además, en el contrato se exige fijar la jornada de trabajo, el salario, duración y lugar en el que se prestará el trabajo. Deberán incluirse otras condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones y demás que convengan las partes.

Es recomendable que las condiciones del contrato se revisen frecuentemente, con la finalidad de adaptarlo a la situación económica del país, pero muy particularmente, a la de la empresa; especialmente, se recomiendan los aspectos relacionados con el domicilio, nacionalidad, estado civil y capacitación.

En relación con este apartado, debemos tener muy en cuenta el contenido de la disposición 21, que expresa: “se presumen la existencia del contrato y de la relación laboral entre el que

presta un trabajo personal y el que lo recibe”; en coincidencia con lo anterior, se indica en la disposición 26 de la ley que “la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Los efectos que producen estas instituciones, por expresión de la misma ley, son los mismos. En este sentido, afirma el Dr. Cavazos Flores: “en la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación de trabajo, pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón”.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley, y deben ser, además, proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

### **1.3.3. Sindicalismo y evolución**

La historia del sindicalismo mexicano se remonta a la segunda mitad del siglo XIX. Fue en esa época cuando los trabajadores empezaron a organizarse para oponerse a las pésimas condiciones que existían en los centros de trabajo y que en forma unilateral y arbitraria fijaban los dueños de las fábricas, minas y talleres y que tenían que ver con la duración de la jornada, tarifas, salarios, comportamiento durante la jornada e incluso con la moral de los trabajadores.

La clase trabajadora la formaban mineros, obreros de fábricas textiles, trabajadores de las incipientes industrias del tabaco, café, azúcar, henequén, entre otras y los miles de artesanos de las ciudades. De estas industrias, las más importantes desde la época colonial fueron la

minera y la textil; en la primera llegaron a laborar más de cien mil trabajadores en más de tres mil centros mineros y en la segunda alrededor de 32 mil operarios.

Las condiciones de trabajo, como es obvio imaginarse, eran muy precarias: largas jornadas de trabajo de 14 y hasta 16 horas diarias; salarios bajísimos y al arbitrio del patrón; malos tratos que en muchos casos llegaban a los golpes; pésimas condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, a lo que habría que agregar la inexistencia de leyes laborales que protegieran, aunque fuera en forma mínima, a los trabajadores.

Los trabajadores de las minas protagonizaron gran cantidad de luchas —motines, huelgas— desde la época colonial, pero fueron los obreros textiles quienes en forma más organizada y después de pasar por una etapa de mutualismo, transformaron esas sociedades de ayuda mutua en organismos de resistencia. Fue entonces que se inicia la larga lucha por la reducción de la jornada, mejores salarios, mejoras en las condiciones de trabajo y el reconocimiento de sus organizaciones de clase.

Durante este periodo se llevaron a cabo muchas huelgas, entre las que destacan las realizadas en las fábricas textiles de San Ildefonso y La Colmena (1865), en el Estado de México; La Fama Montañesa (1868), La Hormiga (1875), en el Distrito Federal; El Mayorazgo y La Economía, en Puebla y la Trinidad en Tlaxcala (1884). En otros sectores también se realizaron huelgas importantes como la de los mineros de Real del Monte en 1872, en Pachuca, Hidalgo y la del mineral de Pinos Altos, Chihuahua, en 1883; los artesanos, por su parte, llevaron a cabo varias huelgas, la más conocida fue en la rama de la sombrerería en 1875. Ya casi al final del siglo se incorporaron a la lucha los ferrocarrileros, otro de los sectores más combativos, y sobre todo solidario, de la clase obrera mexicana.

Estas primeras luchas fueron animadas y en muchas ocasiones organizadas, por hombres con influencias ideológicas de todo tipo: desde las liberales hasta las anarquistas, pasando por las socialistas de carácter utópico y las provenientes del marxismo. En la propagación de estas ideas jugaron un papel muy importante publicaciones obreras como *El Socialista*, *El Hijo del Trabajo*, *Revolución Social*, *La Comuna*, *La Huelga*, entre otros. Papel central en muchas de

las luchas que se dieron en la difusión de ideas lo tuvo el Gran Círculo de Obreros de México, constituido en el año de 1870, al igual que personajes como Plotino Rhodakanaty, Santiago Villanueva, Hermenegildo Villavicencio y Francisco Zalacosta.

Con la llegada de Porfirio Díaz al poder, las organizaciones obreras fueron duramente reprimidas al grado de que muchas de ellas desaparecieron; pero no cabe duda que estamos ya ante un movimiento obrero incipiente, lleno aún de confusiones ideológicas y dudas en cuanto a los métodos de lucha y su relación con el poder.

### 1.3.3.1. Marco legal del sindicalismo mexicano

#### 1. Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824

Teniendo como marco la Independencia de México, que terminó con el poder político de los españoles sobre el pueblo mexicano y con ello el derrumbe de las Leyes de Indias; se generó en una mayor escalada de vejaciones y abusos al proletariado, precisamente por la falta de una norma articulada que previera la solución de los problemas y que fuese respetada.

La Constitución de 1824 estuvo influenciada por la española de 1812 e impregnada del individualismo liberal, la cual no contempló el derecho de reunión ni el de asociación profesional y de la que una minoría se beneficiaba; de tal manera que la Constitución no conoció el problema del derecho obrero, es decir, de todo lo que giraba alrededor de este movimiento, quizá debido a que en esos años no había industria, salvo la minera y la de hilados y tejidos.

#### 2. Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857

En 1857 tuvo vigencia la segunda Constitución de México, que a diferencia de la primera, admitió como situación de hecho a la libertad de asociación profesional, a la coalición y la huelga, en virtud de equipararlas al derecho de asociación, reunión y de manifestación que reconoció el Artículo noveno de la Constitución; sin embargo, a pesar de expresar mínimos

derechos para los trabajadores, éstos jamás se vieron beneficiados por la falta de observancia de la norma.

Pese a que aún y cuando no estaba permitido, conforme al Artículo 925 del Código Penal que fue vigente a partir del 1 de abril de 1872 (la primera Ley Penal que rigió el país), la libre asociación profesional de los trabajadores para exigir mejores condiciones de trabajo y la terminación de la explotación generalizada de los trabajadores en cuanto a la jornada de trabajo, descuentos a sus percepciones y falta de pago de las mismas, así como los castigos arbitrarios de los patrones, motivaron que los trabajadores tuvieran la capacidad de unirse y más tarde agruparse en diferentes expresiones organizativas de trabajadores, que finalmente dieron pie a las asociaciones profesionales obreras.

ARTÍCULO 925. Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

En consecuencia en aquel tiempo, “la asociación profesional no estaba catalogada entre los hechos ilícitos, ni se encontraba sometida a ninguna vigilancia”, por ello “la asociación profesional y la huelga eran toleradas, pero no constituían un derecho”.

La primera asociación de tipo profesional llamada “círculo de obreros” se fundó el 16 de septiembre de 1872,<sup>6</sup> contando con más de ocho mil trabajadores afiliados en octubre de 1874 que en su mayoría eran artesanos y obreros de hilados y tejidos.

### 3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

No podrían entenderse las garantías sociales y laborales, entre ellas el derecho a la asociación profesional, que quedaron plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, sin haber señalado que su inserción en la Constitución se debió en gran parte a la huelga de los mineros de Cananea, Sonora, el 1 de junio de 1906 que reflejó el

descontento generalizado de los trabajadores por sus No podrían entenderse las garantías sociales y laborales, entre ellas el derecho a la asociación profesional, que quedaron plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, sin haber señalado que su inserción en la Constitución se debió en gran parte a la huelga de los mineros de Cananea, Sonora, el 1 de junio de 1906 que reflejó el descontento generalizado de los trabajadores por sus raquíticas condiciones de trabajo; al Programa del Partido Liberal Mexicano, fundado por los hermanos Flores Magón en julio de ese mismo año, y que retomó las demandas no sólo del movimiento obrero, sino incluso de los campesinos e indígenas; y al movimiento de huelga de los obreros textiles de Río Blanco, Veracruz el 7 de enero de 1907; movimientos que sin duda influyeron en el proceso de la Revolución mexicana y más adelante en el Congreso Constituyente de 1916, al conseguir que sus principales demandas, entre ellas el reconocimiento de las asociaciones profesionales, pudieran ser contempladas en el Artículo 123.

Al término de la Revolución, los obreros se organizaron en la práctica en asociaciones profesionales, aún sin serles reconocido este derecho, y estallaron diversas huelgas, entre las que destacan las de organizaciones de la Casa del Obrero Mundial que tenían como objetivo obligar a los patrones a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos y la huelga general que protagonizaron en 1916 el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal por el pago de salario en oro.

Debe destacarse que antes del inicio de los debates constitucionales en Querétaro para el surgimiento de la Constitución de 1917, ya se habían expedido leyes que contemplaban el derecho de asociación profesional y de huelga, así como la obligación de los patrones a reconocer a dichas asociaciones, como el caso de los estados de Veracruz<sup>7</sup> y Yucatán,<sup>8</sup> que sirvieron como antecedente para que los legisladores de estos estados y los constituyentes de corte obrero, pudieran argumentar en el Congreso Constituyente, que preparaba la Constitución, la necesidad de incluir el tema del trabajo y, en consecuencia, el derecho de asociación profesional de una manera reflexiva.

De esa forma, de las luchas de clases y coaliciones, así como de los antecedentes y experiencias argumentativas de la necesidad de contemplar en la Constitución al trabajo, que se produjeron durante y después de la etapa armada de la Revolución mexicana, surgió la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aprobada en Querétaro y vigente a partir del 5 de febrero de 1917 (promulgada por Venustiano Carranza), que consagró como garantía social el derecho de asociación profesional, no sólo de los trabajadores sino también de los patrones, es decir, tuvo plena legalidad la constitución de asociaciones profesionales, para la defensa de sus respectivos intereses; pero su nacimiento no sólo contempló estos derechos para los trabajadores, sino además al de una jornada máxima de ocho horas, a un salario mínimo, a la vivienda y a la seguridad social, entre otros. Cabe destacar que el Artículo 123 Constitucional comprendió 30 fracciones.

ARTÍCULO 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Para tener un mayor conocimiento del cómo se conducen los sindicatos es de vital importancia conocer qué son, y cuales son su objetivos así como el cómo se conforman, dicha información podemos consultarla cada que sea necesario en la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo II el cual habla de Sindicatos, Federaciones y confederaciones.

## Referencias

- Psicología organizacional-Antecedentes históricos del recurso humano. Chamilo Courses 1-3
- <https://www.tempotel.es/funciones-departamento-recursos-humanos/>
- Ley Federal del Trabajo
- Contrato colectivo de trabajo. Profesor José Dávalos Morales. La prensa-marzo de 2018
- Cfr. Díaz Ordaz, Gustavo, Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, 1968, p. 4.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, 81a. ed., México, Porrúa, 2000, pp. 33-34.
- Buen Unna, Carlos de, Ley Federal del Trabajo, comentada, México, Themis, 2000, p. 21
- Cárdenas Velasco, Rolando, Apéndice de Jurisprudencia, 1917-2001, Laboral (compilación), México, Compuedición Integral-Ángel Editor, 2001, p. 1157.
- Cfr. Guerrero Euquerio, op. cit., nota 9, pp. 84-85.
- Cavazos Flores, Baltasar et al., Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, 25a. ed., México, Trillas, 1990, p. 115
- Código Penal, aprobado y promulgado el 7 diciembre de 1871, entró en vigor el 1 de abril de 1872, en el Distrito Federal y en el territorio de la Baja California.
- Mario De la Cueva, op. cit., p. 254.
- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª. Edición, México, Porrúa, p. 351.

## Bibliografía

- CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones jurídico laborales, México, Porrúa, 2000.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7a. ed., México, McGraw-Hill, 2000.
- BUEN UNNA, Carlos de, Ley Federal del Trabajo comentada, México, Themis, 2000.
- DÍAZ ORDAZ, Gustavo, Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, 1968.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, 21a. ed., México, Porrúa, 2000.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, Fundamentos de derecho, 2a. ed., México, McGraw-Hill, 1997.
- BICENTENARIO, González Guerra, Gutiérrez Castro. El sindicalismo en México, 2ª Ed.