



**Mi Universidad**

**LIBRO**

*Administración de Recursos Humanos en Sistemas de Salud*

*Maestría en Administración en Sistemas de la Salud*

*Tercer Cuatrimestre*

*Mayo-Agosto*

---

## 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	50%
2	Foros	20%
3	Examen	50%
<b>Total de Criterios de evaluación</b>		<b>100%</b>

# INDICE

## UNIDAD I

### **CONCEPTOS BÁSICOS, ETAPAS DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN SALUD Y MERCADO DE LOS PROYECTOS DE SERVICIOS EN SALUD**

I.1. Tipos de proyectos de inversión

I.2. Áreas en que se utilizan los proyectos de inversión

I.3. Pre inversión

I.4. Evaluaciones

I.5. Estudios específicos de los proyectos

I.6. Objetivos

I.7. Demanda

I.8. Oferta

I.9. Tipo de mercado

I.10. Interrelación entre el estudio de mercado y los otros estudios del proyecto



## SEMANA I.

### ENCUADRE (ORGANIZACIÓN DE LA MATERIA Y NORMATIVA SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION)

### INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

#### Historia y antecedentes de los recursos humanos

##### ORIGEN.

No se puede hablar en forma separada del origen de la administración se refiere al derecho laboral y la administración científica así como otras disciplinas al parecer es como una consecuencia de la exigencia de la clase trabajadora al fin de que se reglamentara el trabajo, se pensó que bastaría aplicar los preceptos legales, las relaciones que se establecían requerían estudio, entendimiento y elaboración de una serie de principios para la buena práctica de los mismo.

Así mismo Taylor y Fayol pusieran las bases de la administración a través de la coordinación, dirección, por lo tanto el mejor empleo de los recursos humanos.

Taylor creó las "oficinas de selección".

La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados finanzas, producción y en forma empezaron a aparecer en los estados unidos los departamentos de relaciones industriales como consecuencia de la necesidad de poner en manos los expertos una función importante de elaboración de nóminas y pago de seguro social.

Prehispánica en esta etapa surge el trabajo en grupo, existe la diferencia de sexos y se cataloga el trabajo como algo valioso existía la esclavitud del esclavo podría realizar trabajos por su propia cuenta(1966) Había artesanos pero no congregados en gremios.

### **Época colonial.**

Surgen las encomiendas y las primeras huelgas.

### **Independencia.**

Aparecen os talleres artesanales.

Revolución.

Aparecen talleres, aparecen las fábricas.

### **Década de los 50.**

En esta década surja la carrera de relaciones industriales.

### **Década de los 60.**

Surgen los métodos jurídicos como un mejoramiento para la defensa del individuo.

### **Década de los 70.**

Por primera vez se utiliza el termino administración de los recursos humanos.

### **Década de los 80.**

La administración de recursos humanos llega a su madurez estableciendo áreas administrativas, como: capacitación, sueldos y salarios contratación y empleo desarrollo organizacional.

### **Década de los 90.**

En esta década se retoma el crecimiento del producto interno.

### **Conceptos y objetivos de los recursos humanos.**

Administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades etc, de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

### **Los cuatro principales objetivos de los recursos humanos:**

- 1.-Objetivos sociales. Saber mantenerse dentro de las sociedad como un individuo con valores y propósitos dentro de ella.
- 2.-Objetivos organizacionales. Tener un buen control dentro de las funciones directivas y administrativas de una organización.
- 3.-Objetivos funcionales. Están enfocadas en función de las necesidades de la organización.
- 4.-Objetivos individuales. Son los que pretenden seguir y alcanzar los recursos humanos dentro de una organización.

### **Características principales de los recursos humanos.**

- 1.-Los recursos humanos no pueden ser propiedad de la empresa.
- 2.-Las actividades de las personas son voluntarias no por el hecho de existir un contrato la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por lo contrario, contarán con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa.
- 3.-Las experiencias, ¿los conocimientos, las habilidades etc son intangibles.
- 4.-Los recursos humanos de un país o de una organización pueden incrementarse.
- 5.-Los recursos humanos son escasos.

### **Disciplinas que colaboran con la administración de recursos humanos.**

**Ingeniería industrial:** Es donde se divide la tarea en elementos básicos y se determina que se lleve a cabo cada una de las siguientes actividades:

- 1.-Estudio de movimientos
- 2.-Sistema de incentivos
- 3.-Valoración de tareas
- 4.-Oficinas de selección
- 5.-Adiestramiento de los trabajadores.

### **Psicología:**

Esta nos ayuda para utilizar metidos científicos que puedan comprender mejor las causas del comportamiento humano para medir las habilidades y las aptitudes permitiéndonos encontrar las causas de motivación, conflicto o frustración.

- 1.-Selección de personal
- 2.-Entrenamiento y capacitación
- 3.-Orientación profesional
- 4.-Test psicológico.
- 5.-Conceptos y modelos de actitudes y motivación a reducir los conflictos.

**La sociología;** se refiere que estudia las relaciones reciprocas de grupos de individuos.

Todo lo que se refiere al estudio de los grupos familiares e informales dentro de la empresa.  
Técnicas sociométricas para integrar buenos equipos de trabajo (de acuerdo a la preferencia de los compañeros).

**Antropología:** es el estudio de las costumbres, los ritos, la tecnología etc. Imperantes en diversos grupos sociales.

**Economía:** es la ciencia de la escasez, de como los bienes y servicios son necesarios, se producen y distribuyen aprovechando su desarrollo.

**Psicología:** es el comportamiento humano (adaptar, integrar)

**Sociología:** grupos de trabajo- coordinación y planeación.

**Cibernética:** es la ciencia o disciplina que nos ayuda a establecer dentro de una empresa los parámetros necesarios para el óptimo recurso de toda aquella manufactura tecnología que como son: Los sistemas computacionales para llevar un mejor control de la distribución y de la producción.

**Matemáticas:** Llevar las cuentas necesarias y relacionarse con todo.

## **FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL**

Como es obvio existe un gran número de funciones que indiscutiblemente corresponde realizar al departamento de personal así como un gran número de técnicas que normalmente aplica como actividad específica suya. Al fin de este capítulo, como apéndices dos otras, respectivamente ponemos una lista de funciones que más comúnmente señala los autores y la practica en México como específicas del departamento de personal y una lista de las técnicas fundamentales que en nuestra practica mexicana hemos visto aplicar con más frecuencia.

A primera vista surge el deseo natural de determinar cuáles son las funciones básicas y en cierto sentido irreversible que están encomendadas a un moderno departamento de personal es decir tratamos de clasificarlas lo más técnicamente que sea posible en una enumeración que nos comprenda de suyo, ni más ni menos que las que deben desarrollar y que de tal manera las separen, que hasta donde es posible, no exista duplicación total o parcial de unas en otras.

Es evidente que la amplitud, capacidad de economía de contar con técnicas, necesidades concretas y otros factores que se plantean a la empresa, condicionan el que se le adopte una forma particular de clasificación de estas técnicas.

Por otra parte, al tratar nosotros d clasificar las técnicas de una manera que permita captarlos de un modo más orgánico, ordenado y relacionarlos mejor entre sí, no pretendemos con ello que forzosamente cada uno de estas técnicas debe ser encomendada a una persona: lo ordinario seria que, razones económicas de disponibilidad de personas que resolver sean las que determinen.

### **Integración Funciones de admisión y empleo**

- 1.-Compresión el reclutamiento, la selección la contratación y la introducción de personal.
- 2.-Funcione de entretenimiento.

Comprender las técnicas el que sea de trabajadores, supervisores y ejecutivos por medio de la capacitación de adiestramiento y de la formación.

3.-Funciones de higiene, seguridad y medicina industrial.

Comprende las técnicas en cada uno de estos aspectos e incidentalmente toca las prestaciones que el seguro social proporcione a este respecto a los trabajadores.

## **Dirección**

1.-Funciones para elevar la moral de personal.

Comprende técnicas para comprender, analizar conocer y/o ajustar la rotación, manualidad interna ausentismo y retrasos de personal y la indicación de medios tales como las entrevistas periódicas y de salida, sus registros estímulos etc...

2.-Funciones de relaciones laborales.

Comprende los aspectos de negociación de la contratación colectiva desde el ángulo de lo corresponde a la administración personal; los ajustes de la contratación del trabajo al hacer su aplicación a la práctica y las políticas fundamentales al respecto así acumula forma y empleo de los reglamento de trabajo.

3.-Funciones relativas a la prestación de servicios de Bienestar social o beneficios adicionales al salario.

Comprende los criterios y actividades para dar servicios al personal o colaborar a las actividades de los trabajadores.

4.-Funciones relativas a la administración de sueldos y salarios.

Por su importancia su unidad temática y sus amplitud setas funciones constituyen la segunda parte de la administración personal que suele estudiarse bajo el nombre que sirve de encabezado a este párrafo y que tratamos en el segundo tomo de esta obra.

## **Control.**

1.-Funciones de registro de personal

Comprende la instrucción y manejo de los archivos Kardex tarjetas e índices de todos los aspectos del personal se realiza hay aprovechando casi siempre las técnicas de la computación electrónica para estos fines.

2.-Funciones de auditoria de personal.

Comprende los sistemas para conocer en la propia empresa y en otras, el estado de funciones y sistemas de personal a fin de poder proveer en las encuestas de actitud.

## CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Cuando se seleccione y contrata a ocupar un puesto es necesario no perder de vista la personalidad el trabajador va encontrarse de pronto diversa en un medio con normas políticas, procedimientos y costumbres extrañas para el un buen programa que establezca un sistema técnico de selección de personal que daría incluso si descuidara la importancia de la recepción de personal de nuevo ingreso es por eso establecer un programa de inducción al nuevo trabajador

### Contrato de trabajo

**Necesidad legal** nace esta de lo dispuesto por la ley general del trabajo. La ley presume la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un servicio temporal y el que lo recibe por lo cual, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de os derechos. Si no se determina servicios que debe prestar el trabajador quedara obligado a que forme parte de la empresa.

### Necesidad administrativa

Constituye una necesidad tanto como para el trabajador y la organización.

Para el trabajador porque le brinda certeza respecto de:

- a) sus obligaciones particulares: lugar. Tiempo etc....
- b) La contraprestación que recibe por su trabajo

Para la organización

- a) Exige cumplimiento al trabajador
- b) resuelve las disputas sobre su desarrollo de trabajo
- c) Indispensable como prueba por firmar en conflictos laborales.

Contrato de trabajo se define como el cual un sujeto se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado. Ley otorga a la relación de trabajo los mismo efectos jurídicos que al contrato individual pues este no es sino el escrito que consta el o los servicios personales prestados a otro.

El elemento esencial es la subordinación del trabajador o sometimiento a la autoridad del patrón se encuentra también sancionada por el artículo 134 fracción III de la ley a las obligaciones de los trabajadores que toda prestación de servicios subordinados es relación de trabajo.

### **Contenido**

El contenido del contrato de trabajo se divide en cuatro partes: encabezado, declaraciones de los comparecientes, cláusulas que son de, dos tipos: legales y administrativas, por último, la firma de los contratos.

Para ver el gráfico seleccione la opción "Descargar" del menú superior

Encabezado: el nombre de los comparecientes y de los apoderados.

Declaraciones: declaraciones del patrón que comprendan en el negocio el tipo de contrato y en forma general el servicio o los servicios requeridos expresando la preferencia del puesto en cuestión.

Cláusulas .se dividen en dos grandes grupos: legales y administrativas.

### **Legales**

Deberá contener:

Nombre nacionalidad, edad ,sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón

Tipo o forma del contrato especificando el tiempo.

El servicio o los servicios que deben prestarse.

El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

La duración de la jornada. etc..



**Administrativas:** se incluyen las operativas: cuotas de producción, obligaciones del trabajador de afianzar su manejo, obligación de sigilo etc..

Firmas

Es la final nombres del trabajador y el patrón dejando espacio para que puedan firmar.

Vacante – Depto- requiere personal

(Requisito de personal) Reclutamiento- radio, televisión vacantes sueldos análisis de salarios educación y clasificación.

Selección Entrevista

Para ver el gráfico seleccione la opción "Descargar" del menú superior

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo. Aunque la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

Se considera tres áreas que se benefician al capacitar a los empleados:

- Cómo beneficia la capacitación al empleado.
- Beneficios para el individuo que se reflejan en la organización.

Beneficios en las relaciones interpersonales y adopción políticas

## **Las 10 funciones esenciales de un departamento de Recursos Humanos**

### **I. Gestión administrativa de personal**

Consiste en realizar tareas administrativas derivadas de la gestión del personal como pueden ser nóminas, seguros sociales, contratos, tramitación de sanciones, despidos, control horario...

## 2. Reclutamiento y selección de personal

La búsqueda del candidato ideal para cada puesto de empleo, siguiendo ciertas pautas:

- **Conseguir una base de CV para poder seleccionar candidatos**
- **Realizar pruebas de selección:** Que validen las aptitudes y actitudes de cada candidato según el puesto para el que vaya a ser seleccionado. Se puede realizar todo desde la propia empresa o recurrir a una empresa externa o consultoría de Recursos Humanos que nos den apoyo en el proceso. Se puede abrir un proceso de selección interno (promoción entre los empleados de la empresa) o externo (buscar

### RELACIONES LABORALES

**Las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo. El conocimiento y análisis de este vínculo laboral se ha conformado en un campo de estudio económico.**

Mediante el estudio o análisis de las relaciones laborales es posible entender parte importante del proceso productivo en una economía. Su evolución y su confirmación como concepto supone la conformación de una normativa perfectamente reglada y divulgada académicamente.

Entenderíamos que las relaciones laborales serán, por lo tanto, la relación contractual existente entre un **empresario** o empleador y un individuo asalariado o empleado para un trabajo en particular. Fruto de este vínculo con los años se desarrolló el Derecho del Trabajo o Laboral.

Su importancia ha provocado que con el paso del tiempo se haya convertido en un importante campo de estudio económico y jurídico, clave a la hora de entender y regular el entorno legal y administrativo en materia de empleo.

Otras formas de denominación de este concepto económico y jurídico son relaciones profesionales o relaciones industriales, aunque la modalidad más común es relaciones laborales en gran medida debido a la influencia anglosajona del término.

### **Bases para la existencia de las relaciones laborales**

En un tejido económico y productivo las relaciones laborales deben fundamentarse bajo una serie de condiciones existentes y que han ido apareciendo a medida que el papel de empleado y empleador han evolucionado hasta la actualidad:

- Existencia de un marco legal y jurídico que señale y proteja los derechos y deberes tanto de empleado como de empleador en forma de contrato de trabajo. Dependiendo de cada sector esta regulación puede estar contenida en convenios colectivos.
- Control de las remuneraciones relativas al contrato laboral, así como la atribución correspondiente al Estado en forma de tributo o **impuesto**.
- Cabida de organizaciones de empresarios o trabajadores como elementos representativos de sus intereses. Serían las patronales o los **sindicatos**, como ejemplos más básicos.

En todo este marco se tienen en cuenta detalles como desarrollarse en un buen ambiente de trabajo, tener derecho a vacaciones, días de asuntos propios, así como disfrutar de la confianza del empleador. Para ello existen departamentos enteros en grandes empresas, con el objetivo de que el nexo que une a los empleados y empleadores sea más estrecho. No obstante, no siempre es así y dependerá de la evolución social que las relaciones sean cada vez más fructíferas en los diferentes campos.

### **RELACIONES LABORALES**

Una **relación laboral** es aquella comunicación que se realiza de acuerdo con un contrato escrito entre un empleador y un empleado. En la mayoría de los países no se permite la celebración verbal de contratos de trabajo entre un trabajador y un empleador.

La importancia de un **contrato** escrito es necesaria porque supone un grado de protección suficientemente elevado de los empleados frente a posibles despidos. El contenido de esas relaciones jurídicas se reduce en la mayoría de los casos al hecho de que un empleado se compromete a realizar un trabajo en su especialidad.

El desempeño de la **actividad laboral** presupone la subordinación del especialista a las normas laborales internas establecidas en la organización. Se puede adoptar un convenio colectivo de trabajo en la organización, lo que da testimonio de la aparición de derechos y obligaciones adicionales.

#### CON FRECUENCIA LAS **RELACIONES LABORALES** CONSIDERAN:

- Las relaciones entre el empleador y los empleados.
- Entre los gerentes y los subordinados.
- Entre los trabajadores y otros empleados.
- Entre la dirección y el personal.

Las **relaciones laborales** se forman bajo la influencia del entorno social y dependen de las acciones de las estructuras de gestión, cuya tarea es garantizar el cumplimiento de los principios de asociación constructiva, así como la elaboración y el mantenimiento de relaciones laborales basadas en la cooperación empresarial mutua.

Las partes en el **convenio colectivo** pueden prever la especificación y el desarrollo posterior de la colaboración social y la cooperación tripartita en cuestiones de relaciones sociales y laborales.

#### PRINCIPIOS DE LAS RELACIONES SOCIALES Y LABORALES:

- Voluntad e igualdad de las partes.
- Respeto mutuo de sus puestos.

Las **relaciones sociales y laborales** son un sistema de acuerdos, compromisos, convenios y contratos mutuos entre empleadores y empleados con la participación de un tercero, es decir, el Estado.

Las relaciones de asociación social son de carácter colectivo, ya que se basan en el interés común de las asociaciones sindicales, los propietarios de los accionistas y los sindicatos de las empresas.

## REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Las **relaciones laborales** pueden regularse mediante la celebración, complementación o modificación por parte de los empleados y los empleadores de convenios colectivos, acuerdos y contratos de trabajo de conformidad con la legislación laboral.

Los convenios colectivos, acuerdos y contratos de trabajo no pueden coexistir con condiciones que den lugar a una reducción del nivel de derechos y garantías de los empleados, tal como lo establece la legislación laboral.

Si esas condiciones se incluyen en un convenio colectivo, un contrato de trabajo o un acuerdo, no pueden aplicarse.

El **convenio colectivo** incluye cinco disposiciones:

- Normas y obligaciones que regulan las condiciones de trabajo como su duración, pago, tiempo de descanso, seguridad y prestaciones laborales.
- Normas que regulan los servicios sociales para los empleados.
- Normas y obligaciones que regulan las relaciones estrechamente relacionadas con las cuestiones laborales y la concesión de prestaciones en caso de salida de la empresa.
- Normas de enmiendas y adiciones al convenio colectivo, el procedimiento y las condiciones de control de la salida de la empresa.
- Normas y obligaciones en materia de seguridad social y seguro médico de los empleados.

En cuanto a la **firma del convenio colectivo**, se señala a la atención de los representantes de la administración y del sindicato, que son directamente la persona ejecutiva que certifica la documentación.

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”

¿Para qué sirve firmar un contrato de trabajo?

Firmar el documento que constituye en sí mismo el contrato de trabajo, tiene beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, así al trabajador le permite conocer a cabalidad los términos del contrato, como las horas de trabajo, el monto de su **sueldo**, horarios, **causales de término**, etc; y también le servirá a la hora de un juicio, como medio de prueba respecto a las obligaciones del empleador.

Por su parte para el empleador también es útil y por lo demás obligatorio, ya que el código del trabajo establece sanciones para el empleador que no hace constar por escrito el contrato, y además ante esta falta de escrituración del contrato, en juicio se tomarán como verdaderas todas las aseveraciones que haga el trabajador respecto a las cláusulas contractuales.

El artículo 10 del código del trabajo señala:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del contrato;
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- Monto, forma y período de pago del **sueldo** acordado;
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de **trabajo por turno**, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- Plazo del contrato, y
- Demás pactos que acordaren las partes.”

¿Cuáles son las obligaciones del empleador ante un contrato de trabajo?

La primera y más básica obligación que genera el contrato de trabajo al empleador es la de pagar una remuneración por los servicios personales que el trabajador le presta, pero aparte de esta existe una serie de otras obligaciones como el deber general de protección, la higiene y seguridad, la previsión, el deber de capacitación, entre otras.

¿Cuáles son las obligaciones del empleado ante un contrato de trabajo?

A su vez el trabajador también tiene una obligación básica y primordial, que es la de prestar sus servicios personales al empleador, pero tal cual dijimos, esta no es la única obligación que se genera para el trabajador, ya que existen las siguientes:

- Deber de obediencia.
- Diligencia y colaboración.
- Fidelidad.
- Lealtad.
- Secreto profesional.

[Tipos de contrato: Contratos Laborales \(misabogados.com\)](http://misabogados.com)

## EL SINDICALISMO.

Antecedentes históricos.

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la Revolución Industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial. Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en densa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones. Así las cosas, el obrero estaba a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros. Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en densa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiéndose el sentido societario de los gremios. Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes.



La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época. El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos.

En 1824, por la fuerte presión popular el parlamento británico deroga las “Combination Acts”, leyes que prohibían las organizaciones obreras. En 1829, Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores. En los años de la década de 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de “trade-unions” (literalmente “uniones de oficios”) o simplemente “unions”.

En el año de 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros. Publicó el histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo" En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de “syndicat” (sindicato), que quiere decir también “unión”. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon. Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838.

En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y busca un lugar en la estructura jurídico-social imperante, fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa de 2 El ludismo (luddism en INGLÉS) fue un movimiento obrero que adquirió auge en Inglaterra a partir del año de 1811, y cuyas acciones se basaban en la revuelta espontánea y desorganizada, atacando con frecuencia a los instrumentos de producción. Sus seguidores se llamaban ludistas o luditas (luddites en inglés), nombre que tomaron del semilegendario líder del movimiento, Ned Ludd. 18483 y el auge de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. Y hacia la segunda mitad del siglo XIX, las mayorías de las legislaciones europeas, incluyendo a Francia, suprimen el delito de coalición llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho a la asociación obrera.

Ya no eran solo los gremios los que clamaban por reformas laborales más humanas, retribuciones más acordes con un mínimo de vida respetable, sino que la prensa, las sociedades con fines de reforma, comenzaron a criticar al gobierno y exigían que se modificaran las leyes que prescribían los sindicatos. Así, en el año 1824 se deroga la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores. No obstante estos derechos alcanzados, se encontraban vigentes las leyes de atentados contra la libertad de trabajo y de la industria. La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año de 1879, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones. En el año de 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT).

La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo. En el año de 1866 la AIT celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

En el año de mil ochocientos ochenta y nueve se funda la llamada “Segunda Internacional”, cuyo primer congreso se celebra en París, Francia, el 14 de julio del mismo año. Este congreso declara al día 1º de Mayo como el Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los 5 huelguistas muertos tres años antes en mayo de 1886 en Chicago. Desde entonces ha sido un día de movilización 3 Véase; Revolución Francesa de 1848; [en línea]; Disponible en la World Wide Web en:

<http://www.claseshistoria.com/revolucionesburguesas/revolucion1848.htm> global sincronizada de los trabajadores del mundo. Además, adoptan la reivindicación de la jornada de ocho horas. En el año de mil ochocientos noventa y cinco la FNS francesa se transforma en la Confederación Générale du Travail. (CGT). En 1889 se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos. Desde fines del siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el voto universal y secreto, y la posibilidad de que representantes de los trabajadores y partidos accedieran a los parlamentos e incluso obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.

Sindicalismo del siglo XX. Sobre este tema hay que comentar, que en siguiente punto se hace una cronología de la evolución del sindicalismo a nivel nacional, lo que debe de tomarse en consideración y complemento de lo que aquí se diga. El sindicato es una de las instituciones que tienen gran importancia en la vida económica y social de una comunidad y país. El sindicato es todo tipo de organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de aquellos intereses que le son comunes a todos ellos. En 1901 se constituye en Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Suecia.

En el año de 1906 mientras la CGT francesa (Confederación Générale du Travail) aprueba en Amiens su Carta Magna, en Italia se crea su primer sindicato: la Confederaciones Generales del Lavoro (CGL) y en Países Bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos. El taylorismo<sup>4</sup> gana fuerza en estos albores del siglo XX y es en 1911 cuando F. W. Taylor publica su Management científico; la aplicación generalizada de los métodos propuestos por Taylor supondrán un profundo cambio en el modelo productivo y en la organización del trabajo: estamos ante la Segunda Revolución Industrial.<sup>5</sup> En 1917 se produce la Revolución, que establece el primer estado obrero de la historia, y un poderoso impacto en el movimiento obrero mundial. En 1919 se crea funda la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores.

En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad. En el siglo XX los sindicatos tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales: a) Los comunistas organizados en la Federación Sindical Mundial (FSM), fundada en el año de 1945 en la ciudad de Paris, Francia. Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa y Estados Unidos y del resto del mundo de tendencia socialdemócrata y comunistas. b) Los socialistas democráticos organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), era la mayor organización mundial de sindicatos hasta que desapareció en el año de 2006, naciendo la Confederación Sindical Internacional, que nace en Viena, Austria, el 31 de octubre del 2006. <sup>4</sup> El taylorismo corresponde a la división de las distintas tareas del proceso de producción, que conllevan al aislamiento del trabajador y la imposición de un salario proporcional al valor que el obrero añade al proceso productivo. Este fue un nuevo método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción.

La segunda revolución industrial fue un proceso de innovaciones tecnológicas que tuvo lugar entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Se sitúa habitualmente entre los años 1870 y 1914 y se caracteriza por el desarrollo de las industrias química, eléctrica, del petróleo y del acero. Otros desarrollos significativos de este período incluyen la introducción del motor de combustión interna, el desarrollo del aeroplano, la comercialización del automóvil, la producción en masa de bienes de consumo, la refrigeración mecánica y la invención del teléfono. c) Los cristianos organizados en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Fundada en 1920 se autodisuelve el 31 de octubre del 2006, al fusionarse a la Confederación Sindical Internacional. Existen sindicatos no organizados con las corrientes mayoritarias al ser organizaciones de carácter más independiente y que como los sindicatos libertarios se coordinan con otros sindicatos y organizaciones sociales como Solidaridad Internacional Libertaria o la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT). Existen diversos tipos de sindicalismo, por ejemplo: a) El sindicalismo revolucionario, que es generado por los anarquistas o comunistas libertadores.

En esta variante se considera improcedente toda acción política y ve en la huelga general y la acción directa la destrucción del régimen capitalista. b) Sindicalismo reformista, se opone a la acción violenta y directa del proletariado, como único sistema, pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha y debe el proletariado legalizar a fin de obtener justificadas reivindicaciones, no pretendiendo la formación de una nueva sociedad. c) Sindicalismo Cristiano, que se inspira en la encíclica “Rerum Novarum” del Papa León XIII. Adopta una fórmula de amplia colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y sin imponer radicales transformaciones en el régimen de propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social para que haya hermandad entre todos los hombres. d) Sindicalismo comunista, en el que la fuerza sindical es utilizada para la implantación de ideales reputados como propios de una revolución universal que llegue a la absorción por el estado de todas las fuentes de producción. e) Sindicalismo de Estado o Nacionalista, pretende apuntarse en apariencia hacia la política, sus expresiones más notables fueron en la Italia fascista y en la Alemania Nazi.

Sindicalismo en México. El 16 de Septiembre del año de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros. Esta organización llegó a contar en sus filas al mes de octubre de 1874, con 8000 trabajadores, en su gran mayoría eran artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El 5 de marzo de 1874 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose en el año de 1890 en la llamada “Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras más.

En Cananea, Sonora se funda la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismo fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se funda el Departamento del Trabajo y se establece la Casa del Obrero Mundial que en 1913, conmemora por primera vez en México, el día 1° de mayo, exigiendo la jornada laboral de 8 horas y el descanso dominical. 7 En el año de 1916 se lleva a cabo en Veracruz, un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, al que se negó a concurrir el general Heriberto Jara, gobernador del Estado. En este congreso se acordó conformar un organismo sindical denominado “Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. Su objetivo principal era la lucha de clases y como finalidad suprema para el proletariado, la socialización de los medios de producción.

En el año de 1917 se reunió en Tampico, Tamaulipas, otro congreso obrero, concurriendo a él delegados de las organizaciones más importantes. Se acordaron resoluciones que reconocían el derecho de libre asociación, recomendaban la organización sindicalista y la limitación de los integrantes de la familia de los obreros. En este congreso se acordó la celebración de otro para el siguiente año, así en 1918 en la ciudad de Saltillo, Coahuila, se funda la CROM o Confederación Regional Obrera Mexicana, ello obedeció a que los anarquistas pensaron que sería una sección de una central internacional.

Otros integrantes no estuvieron de acuerdo y que deberían de agregar al título la palabra “mexicana”, quedando como se ha dicho. El nacimiento de la CRIM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero mexicano. En el congreso de 1918 se exigió la reglamentación del artículo 123 de la Constitución. Durante la década de los 20s del siglo pasado, la CROM es el organismo representante de las exigencias de los trabajadores mexicanos.

En la VI Convención, la CROM declara al candidato presidencial, Plutarco Elías Calles, su presidente honorario. El Partido Laborista Mexicano, prolongación de la CROM apoya a candidatura en el 1° de diciembre de 1924 asume la presidencia de la república, y Luis N. Morones es nombrado Secretario de Industria, Comercio y trabajo. La crisis de la CROM del año de 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano, pues durante este lapso se ensayan las modalidades de organizaciones cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando se establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado.

La CROM se desfunda con la salida del grupo “lombardista” en el año de 1932. Se funda el Partido Nacional Revolucionario (PNR) actualmente Partido Revolucionario Institucional. En 1931 un año antes, se expide la Ley Federal del Trabajo. La Confederación General de Trabajadores (CGT) es una expresión de la corriente anarcosindicalista en México. Surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Su evolución se admite en el periodo en el que se admite oficialmente el sindicalismo.

En el año de 1913 se convoca a la llamada “Dieta de Zamora” con el objetivo fue llevar a la realidad los postulados de la encíclica “Rerum Novarum”. Otro intento de reunir trabajadores en una asociación religiosa fue la Confederación Cristiana de los Caballeros de la Humanidad, cuyo lema era: “Pro Deu, Pro Humanitate”, que asegura admitir obreros de cualquier corriente ideológica.

Otro antecedente fue la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) que intentó unificar el sector laboral, estuvo dirigida por Vicente Lombardo Toledano, no representando un cambio en la conciencia del movimiento obrero. A pesar de su corta vida, esta organización fue un intento más o menos exitoso de reorganizar a los trabajadores que se encontraban dispersos. Se desconoce el número exacto de sus integrantes. Su disolución el 20 de febrero de 1936, da origen a la llamada Confederación de Trabajadores de México (CTM), la que se constituyó un día después, el 21 de febrero de 1936, en cumplimiento con el pacto solidario firmado en el Comité Nacional de Defensa Proletaria, para construir la Central Única Obrera y Campesina de la República Mexicana. En ese mismo año con el apoyo del sindicato de telegrafistas, camioneros, carteros y otros, se funda la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (FNTSE), y el 30 de abril de 1939 este organismo convocó a todos los sindicatos a conformar una federación que se llamaría Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

En el año de 1951 se funda la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), y un año más tarde nace la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) producto de la fusión de diversas organizaciones, entre ellas: la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM). El Congreso del Trabajo (CT), ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos nacionales. El CT ha seguido, en general, la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado, aunque hay alas radicales no están de acuerdo con ello. Estos sectores se han separado formando actualmente la Unidad Obrera Independiente formada por el Sindicato de Trabajadores de la Aviación; de Teléfonos; los de la Goodrich Euzkadi, etcétera.



El sindicalismo en nuestro país tiene básicamente su fundamento legal en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice así: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” Así también sirve de fundamento legal para la existencia de los sindicatos el siguiente precepto legal: “Artículo 357.

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.” Las características de la sindicalización van en relación a la doble función que desarrollan los sindicatos, que son las siguientes: a) Una función normativa interna para sus agremiados mediante la cual establece sus principios, que han de regular la vida interna de la persona moral que integran. b) Una función externa que realiza el sindicato, a fin de obtener la contratación colectiva y posteriormente la salvaguarda de los derechos de grupos en las relaciones de trabajo. Ambas funciones son de capital importancia, porque si a través de la primera de ellas, fijan lo que podría llamarse la estructura propia del sindicato, no tan sólo en el aspecto colaboracionista sino hasta ideológico; en las segunda de dichas funciones o sea la búsqueda de mejoras económicas y sociales para sus agremiados, por medio de la contratación colectiva reflejan obligadamente la personalidad y actitudes de dicha organización y así se convierten en parte de menor o mayor importancia en la economía nacional.

119 CAMARA DE DIPUTADOS; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; ob. cit.

10 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral 2007; Ley Federal del Trabajo.

11 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Las obligaciones en el Derecho del Trabajo; ob. cit.; p. 188.

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. <sup>12</sup> Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.<sup>13</sup> A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.<sup>14</sup> La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto: “Registro IUS: 198224 Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, Julio de 1997, p. 146, tesis 2a./J. 26/97, jurisprudencia, Laboral. Rubro: SINDICATOS. LA JUBILACIÓN DE UN TRABAJADOR NO LE HACE PERDER LA CALIDAD DE MIEMBRO SINDICALIZADO.

Texto: El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo señala que para la constitución de un sindicato de trabajadores es requisito legal indispensable que se integre con veinte trabajadores en servicio activo; exigencia que aparece también en el artículo 360, fracciones II, III y IV, de la citada ley, pues al hacerse mención de los sindicatos de trabajadores de empresa, industriales o nacionales de industria (artículo 360, fracciones II, III y IV), se utiliza la expresión "que presten sus servicios". Sin embargo, el incumplimiento de este requisito sólo da lugar a la negativa del registro correspondiente, en términos del artículo 366, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; e inclusive, en términos de lo dispuesto en el artículo 369, fracción II, de la propia ley, a la cancelación de dicho registro cuando ya no se cuente con el número de trabajadores en activo necesarios para la constitución del sindicato.

Como miembro del sindicato de que se trate, ya que esto sólo puede ocurrir en tres casos: por renuncia, muerte o expulsión del trabajador. Además de que el artículo 356 de la referida ley, interpretado con base en los principios de justicia social, conduce a establecer que el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de la clase trabajadora conllevan a la búsqueda y fortalecimiento de un derecho individual del trabajo y una seguridad social digna y suficiente para cada uno de sus miembros, que no se agota en la conquista de derechos y beneficios con motivo de la prestación inmediata del servicio personal

subordinado, sino que va más allá, pues está también encaminada a la obtención de derechos y beneficios en favor de quien realizó durante un tiempo prolongado ese servicio y recibió con posterioridad su jubilación, cuya satisfacción cabal no sólo debe confiarse al propio trabajador jubilado -por lo general mermado en sus condiciones físicas debido al desgaste orgánico realizado-, sino también al sindicato al que pertenece, en tanto que con ello este último puede preservar con mayor eficacia su tutela.

Precedentes SINDICATOS. SÓLO PUEDEN CONSTITUIRSE POR TRABAJADORES EN ACTIVO O POR PATRONES, Y PARA EFECTOS DE SU REGISTRO DEBE DEMOSTRARSE LA CALIDAD DE SUS AGREMIADOS. Texto: De los artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, que definen los conceptos de trabajador y patrón, así como de esta última legislación, deriva que la representación de los sindicatos de obreros o de patrones debe ser real y auténtica, respecto de los intereses cuyo estudio, mejoramiento o defensa se pretende, por lo que los sindicatos sólo pueden constituirse, según sea el caso, por trabajadores en activo o patrones, pues considerar lo contrario, llevaría al extremo de hacer posible que cualquier grupo de personas integrado por el número mínimo de miembros previsto en el último numeral citado, pueda constituir un sindicato de obreros o de empresarios, sin tener ese carácter, lo que se traduciría en la imposibilidad de cumplir real y efectivamente con la finalidad que orienta el nacimiento de esas agrupaciones, razón por la que para efectos del registro de las citadas agrupaciones ante la autoridad de trabajo correspondiente, debe acreditarse, como presupuesto necesario, que los agremiados del sindicato que se pretende registrar, efectivamente tengan el carácter de trabajadores o de patrones, según sea el caso, además de cumplir con los requisitos impuestos por el diverso artículo 365 de la referida ley obrera. 32 Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo. Precedentes: 41 No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y II. Los extranjeros.42 Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; 41 Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo. 42 Artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo.II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

## BIBLIOGRAFÍA

43 43 Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo

TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3° edición; México; p. 351.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Las obligaciones en el Derecho del Trabajo; ob. cit.; p. 188.3.4.

El movimiento obrero europeo en el siglo XIX. I El sindicalismo; Disponible en:  
<http://www.xoc.uam.mx/~orom3192/restomundo/EL%20SINDICALISMO.htm>

Fecha de consulta: 27 de marzo de 2009.

# INDICE

## Unidad I