

Universidad del Sureste

Nombre del Alumno: Alejandra Guadalupe Magaña Jiménez

Nombre del tema:

Unidad I Introducción a la administración de los recursos humanos

Nombre de la Materia: Administración de recursos humanos en el sistema de salud

Nombre del profesor: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la licenciatura: Administración en sistemas de salud

2do Cuatrimestre

FECHA: SÁBADO 07 ENERO 2023

RELACIONES LABORALES

Contrato colectivo

Se define

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.

Requisitos generales del contrato colectivo de trabajo

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.
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.

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

Beneficios del contrato colectivo de trabajo

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.

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.

RELACIONES LABORALES

Contrato individual

Se define

El artículo 20 de la Ley Labora: "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".

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.

El contenido del contrato individual de trabajo lo contempla el artículo 25 de la Ley Laboral.

1.- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

2.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.

3.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

5.- La duración de la jornada.

4.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

6.- La forma y el monto del salario.

7.- 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.

8.- VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Elementos fundamentales en el CONTRATO :

Patrón

La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador

La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Intermediario

Es la persona que contrata o interviene en la contratación para la prestación del servicio. Las personas que utilicen intermediarios serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados.

Subordinación

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.

RELACIONES LABORALES

Sindicalismo y evolución

Marco legal del sindicalismo mexicano

Las condiciones de trabajo, como es obvio imaginarse, eran muy precarias.

La historia del sindicalismo mexicano se remonta a la segunda mitad del siglo XIX.

Las condiciones de trabajo, como es obvio imaginarse, eran muy precarias.

Porfirio Díaz al poder, las organizaciones obreras fueron duramente reprimidas al grado de que muchas de ellas desaparecieron; 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.

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.

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857

Se 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.

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.

CONCLUSIÓN

La administración de recursos humanos y su funcionamiento son fundamentales para las funciones principales; consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también en el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Así también nos habla y marca de suma importancia la evolución sobre la administración de recursos humanos.

La historia de los Recursos Humanos está íntimamente ligada a la formación organizativa de las empresas, desde sus más remotos inicios hasta el día de hoy. La evolución de este departamento ha sido constante. Con los años se establecieron nuevas áreas administrativas como formación, sueldos y salarios, contratación y empleo y desarrollo organizacional.

El término relaciones laborales hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente.