



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: **HÉCTOR LEONARDO FUNES MORALES**

Nombre del tema: **RELACIONES LABORALES**

Parcial: **I**

Nombre de la Materia:

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

Nombre del profesor: **Rosa Pacheco Ballinas**

MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

Relaciones laborales

Contrato colectivo

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

Hay contratos colectivos de cobertura nacional, provincial o local. los contratos colectivos de trabajo solo se pueden hacer entre sindicatos de trabajadores y una o varias empresas o un sindicato que las agrupe.

En caso de no hacer caso a esta petición, los trabajadores tienen el derecho de hacer una huelga

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
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;

Beneficios del contrato colectivo de trabajo. 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.

Subtopic

Contrato individual

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".

La relación de trabajo, 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"

Patrón "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". 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".

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.

Trabajador

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. 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.

Trabajador de confianza, cuya categoría "depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto";

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".

Sindicalismo y evolución

El 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.

Las condiciones de trabajo, 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.

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),

Se 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.

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.

CONCLUSIÓN.

Las relaciones laborales han existido desde que surge la necesidades de mejores condiciones de trabajo, y lo ideal es que sea sin violentar los derechos de cada una de las partes. El sindicalismo surge cuando los trabajadores empezaron a organizarse para oponerse a las pésimas condiciones que existían en los centros de trabajo y que tenían que ver con la duración de la jornada, tarifas, salarios, comportamiento durante la jornada de trabajo.

Muchos años de lucha han pasado para poder lograr los derechos laborales de los trabajadores exigiendo sobre todo mejores condiciones tanto laborales como económicas.

Podemos concluir además que el sistema de salud en México está en constante evolución en busca de mejorar la calidad de la atención de los pacientes, se enfoca en la curación y ha descuidado mucho la parte de la prevención, por lo que los nuevos restos deben de incluir desde la parte de la formación en las universidades sobre el modelo de prevención y enfocarse en la población mas vulnerable.



MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

SEGUNDO CUATRIMESTRE

***ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN
SISTEMAS DE SALUD***

BIBLIOGRAFIA.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/7487f171347075624ac0ba2e57d497e7.pdf>

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/96b170eac26092687ece76945cb64a33.pdf>

ENERO 2022