



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Densee Lineth Bautista Peralta.

*Nombre del tema: Unidad I I: Relación De Enfermería Con La
Legislación En Salud.*

Parcial: 2do.

Nombre de la Materia: Legislación En Salud Y Enfermería.

Nombre del profesor: Flor De María Culebro Estrada.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: 8vo.

UNIDAD II RELACIÓN DE LA ENFERMERÍA CON LA LEGISLACIÓN EN SALUD.

2.1 LA ENFERMERÍA COMO PROFESIÓN



LA ENFERMERÍA ES UNA PROFESIÓN QUE CONSISTE EN EL CUIDADO DE LOS ENFERMOS DE GRAVEDAD Y PACIENTES AMBULATORIOS, CON EL COMETIDO FINAL DE ASISTIR Y COMPLEMENTAR LA LABOR DE LOS MÉDICOS. MIENTRAS QUE ESTOS ÚLTIMOS SE OCUPAN DE EXAMINAR Y DIAGNOSTICAR A LOS PACIENTES, LOS ENFERMEROS SE ENCARGAN DE APLICAR EL TRATAMIENTO QUE LES FUE INDICADO, ADEMÁS DE FACILITAR SU RECUPERACIÓN Y MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA. OTRA LABOR DE UN ENFERMERO ES LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES Y LESIONES. ASIMISMO, LOS ENFERMEROS DEBEN VINCULARSE Y ATENDER AL ENTORNO DE LOS PACIENTES, COMO POR EJEMPLO SUS FAMILIAS; Y CUMPLIR UN ROL DE INTERMEDIARIOS ENTRE ÉSTAS Y EL MÉDICO.

RELACIONES

LA ENFERMERÍA COMO DISCIPLINA Y COMO PROFESIÓN TIENE COMO SUJETO DE ATENCIÓN EL HOMBRE, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD. SU ROL Y LAS TENDENCIAS DE CUIDADOS DE SALUD SON Y FUERON INFLUENCIADOS POR LOS CAMBIOS POLÍTICOS, SOCIALES, CULTURALES, CIENTÍFICOS Y POR LAS PROBLEMÁTICAS DE SALUD DE LA COMUNIDAD.



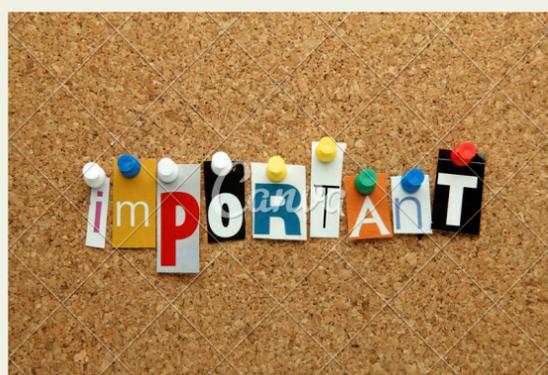
EL CONCEPTO DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA FUE CLARAMENTE DEFINIDO POR FLORENCE NIGHTINGALE, QUIEN LO PLANTEÓ EN CONCEPTOS DE CIENCIA Y ARTE, EN SUS ASPECTOS MÁS VALIOSOS: EL CUIDADO Y LA ENTREGA. LOS RELEVANTES APORTES DE ESTA DISTINGUIDA ENFERMERA SE BASARON EN UNA INVESTIGACIÓN CUIDADOSA, LO QUE LA CONVIRTIÓ EN UNA PERSONA SIGNIFICATIVA DENTRO DE LA HISTORIA DE LA ENFERMERÍA MODERNA.

2.12 CARACTERÍSTICAS DE UNA PROFESIÓN APLICADA A LA ENFERMERÍA

LA PROFESIONALIZACIÓN DEBE ENTENDERSE DESDE DOS VERTIENTES: EL ESFUERZO ORGANIZADO Y SISTEMÁTICO DE LOS MIEMBROS DE LA PROFESIÓN (COLEGIOS, ASOCIACIONES, ENFERMERAS, INSTITUCIONES EDUCATIVAS E INSTITUCIONES DE SALUD) PARA QUE ENFERMERÍA CUMPLA CON LOS ESTATUTOS DE PROFESIÓN, ES DECIR, PRIMERO LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONFORME A LAS CARACTERÍSTICAS UNIVERSALES DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN EN LA CARRERA, LO QUE COMPRENDE REQUISITOS DE INGRESO, PERMANENCIA Y EGRESO SEMEJANTES, CONTENIDOS ACADÉMICOS HOMÓLOGOS, PERFIL ACADÉMICO PROFESIONAL CONGRUENTE Y UN SISTEMA DE CONTROL DE CERTIFICACIONES ACADÉMICAS COMO GARANTÍA DE INTERÉS PÚBLICO, YA QUE ES INDISPENSABLE TENER LICENCIA PARA EJERCER NUESTRA ACTIVIDAD PROFESIONAL COMO SUCEDE EN TODAS LAS SOCIEDADES MODERNAS.

Características del Profesional en Enfermería

1. Habilidades de comunicación
2. Estabilidad emocional
3. Empatía
4. Flexibilidad
5. Atención al detalle
6. Habilidades interpersonales
7. Resistencia física
8. Habilidades para resolver problemas
9. Respuesta rápida
10. Respeto

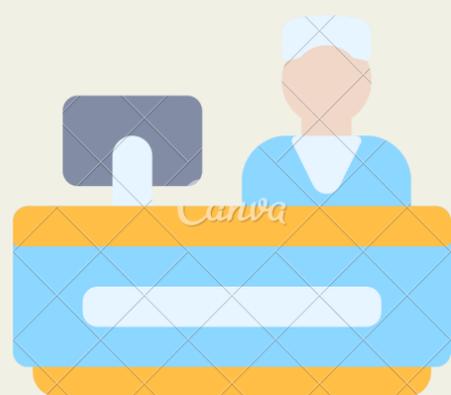


ES IMPORTANTE TAMBIÉN, QUE EN LA PROFESIÓN SE HAGA INVESTIGACIÓN DISCIPLINAR Y PARTICIPE EN INVESTIGACIÓN MULTI E INTERDISCIPLINARIA CON TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO DE ENFERMERÍA A LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE SALUD, LO QUE SE PROYECTA EN PUBLICACIONES, DESARROLLO DE TECNOLOGÍA Y CAPACIDAD DE INNOVACIÓN.

2.13 LOS CAMPOS DE ACTUACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL MOMENTO ACTUAL

2.3.1 ENFERMERÍA ADMINISTRATIVA:

SI LAS ORGANIZACIONES HUMANAS TIENEN NECESARIAMENTE QUE APLICAR LA ADMINISTRACIÓN, SE INFIERE QUE LOS CAMPOS DE ACCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN SON TODOS AQUELLOS EN DONDE FUNCIONEN GRUPOS DE PERSONAS CON OBJETIVOS COMUNES. POR TANTO, TENEMOS QUE LOS CAMPOS DE ACCIÓN DE LA MATERIA VAN DESDE LA FAMILIA, HASTA LA MÁS COMPLEJA DE LAS ORGANIZACIONES HUMANAS, PORQUE EN TODAS ELLAS ES ABSOLUTAMENTE NECESARIA LA COORDINACIÓN SISTEMÁTICA DE MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS ESPECIALES PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS. EN TODAS LAS ORGANIZACIONES HUMANAS ES NECESARIO PLANEAR, ORGANIZAR, INTEGRAR, DIRIGIR Y CONTROLAR LAS ACCIONES PARA LOGRAR EL ÉXITO



EL PERFIL DEL ADMINISTRADOR DE ENFERMERÍA QUE SE PRESENTA TIENE COMO PARTICULARIDAD QUE PUEDE APLICARSE EN CUALQUIER TIPO DE ORGANIZACIÓN DE SALUD. LA TENDENCIA A EMPRENDER LA PRÁCTICA PRIVADA DE LA PROFESIÓN REQUIERE, NECESARIAMENTE, DE UN PERFIL PARA LA ADMINISTRADORA DE ENFERMERÍA, QUE PUEDA UBICAR LA EMPRESA DE ESTOS SERVICIOS EN UNA POSICIÓN DE COMPETITIVIDAD.

UNIDAD II RELACIÓN DE LA ENFERMERÍA CON LA LEGISLACIÓN EN SALUD.

2.3.2 INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA



LA INVESTIGACIÓN EN UNA FUNCIÓN INELUDIBLE E INSEPARABLE DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. ESTÁ EN LOS DEBERES DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE ENFERMERÍA Y DEBIERA ESTAR EN EL CONSCIENTE DE CADA ENFERMERA Y ENFERMERO. LA INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA ES AQUELLA REALIZADA POR ENFERMERAS(OS), CUYOS RESULTADOS DEBEN APORTAR MEJORAS EN LA PRÁCTICA DE ENFERMERÍA. TAMBIÉN SE INCLUYE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA POR ENFERMERAS(OS) EN GRUPOS MULTIDISCIPLINARIOS DONDE SE DESEA ENCONTRAR LA RESPUESTA O SOLUCIÓN A UN PROBLEMA ESPECÍFICO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE CADA DISCIPLINA. LA INVESTIGACIÓN PERMITE GENERAR CONOCIMIENTO Y CONSTRUIR LA EVIDENCIA DE ENFERMERÍA PARA SUSTENTAR LAS ACCIONES DE ENFERMERÍA CON MAYOR CERTIDUMBRE Y BASADA EN LA DEMOSTRACIÓN CIENTÍFICA.

OBJETIVOS

EL PRINCIPAL OBJETIVO ES, MEJORAR LA CALIDAD DE LA INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA. ESTE SE DESGLOSA EN:

- A. MEJORAR LA EFECTIVIDAD DEL CUIDADO: LAS ACCIONES DE ENFERMERÍA DEBEN CUMPLIR CON EL OBJETIVO PARA LO CUAL FUERON PENSADAS Y PRODUCIR EL EFECTO DESEADO.
- B. MEJORAR LA EFICIENCIA DEL CUIDADO: ES UTILIZAR LOS RECURSOS QUE SON FACTIBLES DE PERCIBIR, A FIN DE SATISFACER LAS NECESIDADES DEL PACIENTE.
- C. MEJORAR LA SEGURIDAD DE LA INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA: ESPECÍFICAMENTE EN LA PREVENCIÓN Y DIMINUCIÓN DE EVENTOS ADVERSOS.
- D. CONSTRUIR LA EVIDENCIA CIENTÍFICA PARA SUSTENTAR LAS ACCIONES DE ENFERMERÍA: LA PRÁCTICA DE ENFERMERÍA EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS ESTÁ LUCHANDO POR CONFORMAR UN CUERPO DE CONOCIMIENTOS PROPIO QUE LE PERMITAN UN TRABAJO INDEPENDIENTE DE LA PRÁCTICA MÉDICA, LO QUE SE LOGRARÁ, SEGÚN CASTRILLÓN, CON LA ARTICULACIÓN DE LAS TEORÍAS GENERALES, LA INVESTIGACIÓN Y LA PRÁCTICA FUNDAMENTADA EN EVIDENCIAS.

EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA ES EL QUE GENERALMENTE CONFORMA O LIDERA LAS UNIDADES DE CALIDAD DE LOS CENTROS ASISTENCIALES. SON LOS QUE CONSTRUYEN LAS NORMAS DE CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PROCESOS, LOS INDICADORES DE PROCESO Y DE RESULTADO Y SON PARTE DE LAS COMISIONES DE ACREDITACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD.



2.14 NORMAS CONSTITUCIONALES, ADMINISTRATIVAS Y CIVILES DE IMPLICACIÓN EN LA ÉTICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



LOS PROFESIONALES EN ENFERMERÍA SON TITULARES DE DERECHOS FUNDAMENTALES O CONSTITUCIONALES EN VIRTUD DE LOS CUALES ALCANZAN ESA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EJERCICIO POSTERIOR DE LA MISMA. EN VIRTUD DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBRE ELECCIÓN DE PROFESIÓN Y OFICIO, LA PERSONA ESCOGE DE FORMA AUTÓNOMA Y LIBRE LA PROFESIÓN ACORDE A SU VOCACIÓN. GRACIAS AL DERECHO CONSTITUCIONAL AL LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL, LA PERSONA EJERCE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y PROCURA ALCANZAR BIENESTAR Y EXISTENCIA DIGNA PARA SÍ Y SU FAMILIA, Y CON ESE EJERCICIO PROFESIONAL APORTA A LA COMUNIDAD.

2.5 RÉGIMEN JURÍDICO DEL EJERCICIO PROFESIONAL

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DA AL EJERCICIO PROFESIONAL EL CARÁCTER DE GARANTÍA DE LIBERTAD CONCRETA, DENTRO DE LA LIBERTAD GENÉRICA DE TRABAJO, ASÍ LO CONFIRMA EL ARTÍCULO 5º DE NUESTRA CARTA MAGNA, CUYO TEXTO DETERMINA QUE: A NINGUNA PERSONA PODRÁ IMPEDIRSE QUE SE DEDIQUE A LA PROFESIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO O TRABAJO QUE LE ACOMODE, SIENDO LÍCITOS. EL EJERCICIO DE ESTA LIBERTAD SÓLO PODRÁ VEDARSE POR DETERMINACIÓN JUDICIAL, CUANDO SE ATAQUEN LOS DERECHOS DE TERCEROS, O POR RESOLUCIÓN GUBERNATIVA, DICTADA EN LOS TÉRMINOS QUE MARQUE LA LEY, CUANDO SE OFENDAN LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD.



LA SISTEMATIZACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL NOS PERMITE DISTINGUIR TRES CLASES DE POSIBLES LIMITACIONES A LA LIBERTAD DE EJERCICIO PROFESIONAL:

- LIMITACIÓN ESTABLECIDA EN LEY GENERAL.
- LIMITACIÓN ESTABLECIDA EN DETERMINACIÓN JUDICIAL CUANDO SE ATAQUEN LOS DERECHOS DE TERCEROS.
- LIMITACIÓN FIJADA POR RESOLUCIÓN GUBERNATIVA CUANDO SE OFENDAN LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD.

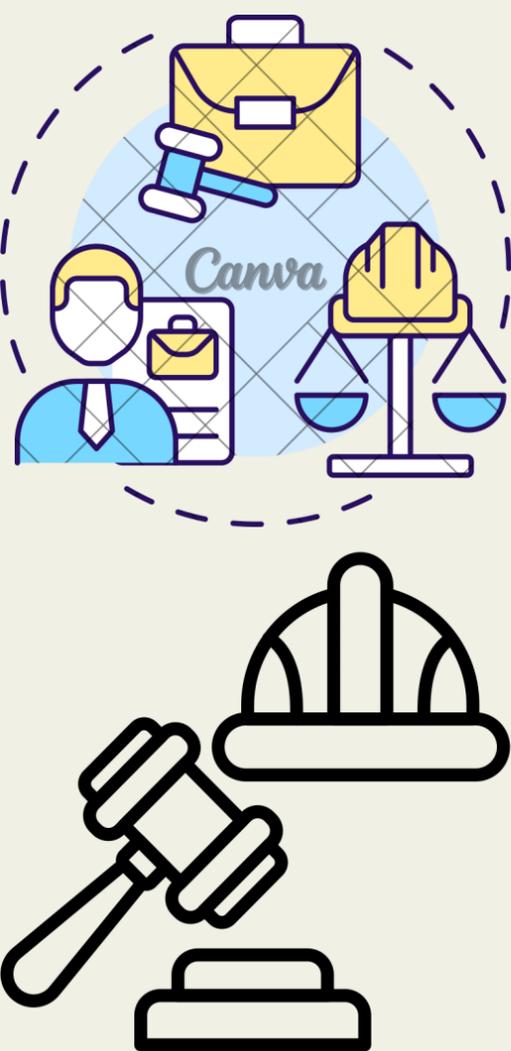
UNIDAD II RELACIÓN DE LA ENFERMERÍA CON LA LEGISLACIÓN EN SALUD.

2.5 RÉGIMEN JURÍDICO DEL EJERCICIO PROFESIONAL

POR LO TANTO, EN MÉXICO ENCONTRAMOS UNA LEY DE PROFESIONES EN CADA UNA DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, ADEMÁS DE UNA LEY DE PROFESIONES PARA LA CIUDAD DE MÉXICO, QUE PUEDE SER APLICABLE EN MATERIA FEDERAL PARA TODA LA REPÚBLICA. DESDE UN PUNTO DE VISTA PRÁCTICO, EL PROFESIONISTA QUE REQUIERA EJERCER SU PROFESIÓN EN UNA ENTIDAD FEDERATIVA, DEBERÁ APEGARSE A LA LEY DE PROFESIONES DE ESA ENTIDAD FEDERATIVA, ESTO INDEPENDIEMENTE DE SI VA A EJERCER LA PROFESIÓN; TAMBIÉN EN MATERIA FEDERAL EN ESA ENTIDAD FEDERATIVA, DEBERÁ APEGARSE A LA LEY DE PROFESIONES PARA LA CIUDAD DE MÉXICO APLICABLE EN TODA LA REPÚBLICA EN MATERIA FEDERAL.

2.6 DERECHOS LABORALES PARA EL PROFESIONISTA DEL ÁREA DE ENFERMERÍA

EL DERECHO LABORAL O DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO TIENE SU ORIGEN EN ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS, POLÍTICOS Y ECONÓMICOS. EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CONSAGRA LOS DERECHOS Y GARANTÍAS LABORALES. LA LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO SE ENCUENTRA FEDERALIZADA, NUESTRO RÉGIMEN LABORAL SE ENCUENTRA UNIFICADO POR DISPOSICIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN VIRTUD DE QUE ES EL CONGRESO DE LA UNIÓN, QUIEN TIENE LA FACULTAD DE EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO.



EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL CONSTA DE 2 APARTADOS: EL APARTADO A QUE RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL TODO CONTRATO DE TRABAJO. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RIGE LAS RELACIONES COMPRENDIDAS EN ESTE APARTADO, TAMBIÉN ES IMPORTANTE DESCRIBIR QUE ESTE APARTADO SE LE CONOCE COMO DERECHOS LABORALES DEL SECTOR PRIVADO. EL APARTADO B QUE RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN Y SUS TRABAJADORES. ES APLICABLE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, A ESTE APARTADO SE LE CONOCE COMO DERECHOS LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO O DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO PÚBLICO O TRABAJADORES BUROCRÁTICOS, ESTOS TRABAJADORES, SUS DERECHOS LABORALES, SON DEPENDIENDO AL ÁREA Y CON EL ORGANISMO QUE LABOREN, EN CLASE SE LES EXPLICARA DE FORMA PARTICULAR. EL DERECHO LABORAL ES EL CONJUNTO DE NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN; EL CONTRATO DE TRABAJO; LAS CONDICIONES DE TRABAJO TALES COMO LA JORNADA LABORAL, EL SALARIO, LOS DÍAS DE DESCANSO, LAS VACACIONES, ENTRE OTRAS; LAS FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

2.7 TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO)

RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

CONFORME AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT), “SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO, 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”.

CONVIENE HACER ALGUNAS PRECISIONES RESPECTO AL TEMA DENOMINADO RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

- SE TRATA DE UN TRABAJO PERSONAL PORQUE OBLIGA SÓLO A LAS PERSONAS EN ELLA INVOLUCRADAS; ES DECIR, EL TRABAJADOR QUE PRESTE EL SERVICIO SERÁ EL ÚNICO OBLIGADO A CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO EN LA PROPIA RELACIÓN. DICHO DE OTRA MANERA, LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR NO PUEDEN SER REALIZADAS POR UN TERCERO QUE EL TRABAJADOR DESIGNE.
- HAY SUBORDINACIÓN EN CUANTO A QUE EXISTE UN SUPERIOR JERÁRQUICO (PATRÓN O SU REPRESENTANTE), QUIEN DICTARÁ LAS ÓRDENES, DEBIENDO EL TRABAJADOR ACEPTARLAS Y CUMPLIRLAS, EN LA MEDIDA DE SUS APTITUDES, CAPACIDADES, ESTADO O CONDICIÓN.
- DEBE DARSE A CAMBIO DEL SERVICIO PRESTADO UN SALARIO; SI FUERA DE OTRA FORMA, PODRÍA TRATARSE DE OTRO TIPO DE RELACIÓN COMO SERVICIO SOCIAL O BECA, PERO EN NINGÚN CASO, UNA RELACIÓN DE TRABAJO. DE ESTA FORMA, BASTA LA EXISTENCIA DE LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL, EN EL QUE EXISTA UNA SUBORDINACIÓN Y QUE, A CAMBIO DEL MISMO, SE PAGUE UN SALARIO PARA QUE SE PRESUMA LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS



UNIDAD II RELACIÓN DE LA ENFERMERÍA CON LA LEGISLACIÓN EN SALUD.

2.8 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

EL ARTÍCULO 20 SEGUNDO PÁRRAFO DE LA LFT SEÑALA QUE “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACIÓN, ES AQUÉL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO”.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 20

El presente artículo menciona tres elementos principales de estas figuras.

1. Debe existir la prestación de un trabajo personal.
2. Dicha prestación debe ser subordinada de quien la presta a quien la recibe.
3. Por último, se debe de percibir el pago de un salario.

ANTERIORMENTE SE SEÑALÓ QUE PUEDE EXISTIR UNA RELACIÓN DE TRABAJO SIN CONTRATO, PERO NO VICEVERSA; EL ARTÍCULO 21 DE LA LFT SEÑALA LA PRESUNCIÓN DE QUE EXISTE UN CONTRATO Y, POR ENDE, UNA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL Y QUIEN LO RECIBE. EN CUANTO A LA FORMA, EL ARTÍCULO 24 SEÑALA QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBERÁN HACERSE CONSTAR POR ESCRITO; SIN EMBARGO, EL ARTÍCULO 26 ESTABLECE QUE LA FALTA DE ESCRITO QUE CONTENGA LAS CONDICIONES LABORALES, NO PRIVA AL TRABAJADOR DE LOS BENEFICIOS QUE OTORGUEN LAS NORMAS LABORALES NI AL PATRÓN, DEL SERVICIO QUE DEBA RECIBIR.

2.9 DURACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL LABORAL.



EL ARTÍCULO 35 DE LA LFT SEÑALA QUE “LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO, POR TEMPORADA O POR TIEMPO INDETERMINADO Y EN SU CASO PODRÁ ESTAR SUJETO A PRUEBA O A CAPACITACIÓN INICIAL. A FALTA DE ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACIÓN SERÁ POR TIEMPO INDETERMINADO”.

LA DURACIÓN EN EL EMPLEO LO DETERMINA INVARIABLEMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL ARTÍCULO 35 DE LA LEGISLACIÓN LABORAL, MISMA QUE ESTABLECE LA EXISTENCIA DE LOS TIPOS DE CONTRATOS, QUE PARA SU ANÁLISIS LOS DIVIDIREMOS EN:

- CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO
- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO
- CONTRATO POR OBRA
- CAPACITACIÓN INICIAL O A PRUEBA

2.10 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

DE ACUERDO CON JUAN D. POZZO, <>. POR SU PARTE, MARIO DE LA CUEVA DICE: << EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES LA ENVOLTURA DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, DEL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL; ES EL CAMINO PARA LA CREACIÓN DE ESTOS ESTATUTOS Y PARA VIGILAR SU CUMPLIMIENTO; ES UN DERECHO INSTRUMENTAL, MEDIO PARA ALCANZAR UN FIN Y TIENE SU APOYO EN LOS DERECHOS NATURALES DE LIBERTAD E IGUALDAD>>. LEGALMENTE EN NUESTRO PAÍS, SE ENCUENTRA REGULADO EN EL TÍTULO, SÉPTIMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RECONOCIÉNDOSE LA LIBERTAD DE COALICIÓN DE TRABAJADORES Y PATRONES CON LA FINALIDAD DE DEFENDER SUS INTERESES COMUNES. DICHS INTERESES SE DEFIENDEN A TRAVÉS DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES, COMO SON TANTO LAS COALICIONES Y LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O SINDICATOS DE PATRONES. COALICIONES UN CONCEPTO QUE ADQUIERE SIGNIFICADO ESPECIAL AL TRATAR DE TEMAS DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES EL DE COALICIÓN; FIGURA QUE SE ENCUENTRA CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 355 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE A LA LETRA DICE: <>. SINDICATOS LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA EN SU ARTÍCULO 356: <>.

2.11 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.

ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR EN UNA NUEVA EMPRESA, SE DEBE FIRMAR UN CONTRATO LABORAL EN DONDE SE ESTIPULAN LOS LINEAMIENTOS A SEGUIR POR PARTE DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN. SIN EMBARGO, HAY CASOS EN LOS QUE FUNGE COMO INTERMEDIARIO UN SINDICATO DE LOS TRABAJADORES. ES DECIR, EL CONTRATO SE FIRMA ENTRE SINDICATO-PATRÓN Y EL TRABAJADOR ES ADHERIDO A ESTE ACUERDO. A ESTE TIPO DE ACUERDO, SE LE DENOMINA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT). EL CCT, ESTÁ REGULADO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT), DENTRO DEL CAPÍTULO III. LA LFT LO DEFINE EN EL ARTÍCULO 386 COMO: “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.” DENTRO DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ABARCA DESDE LOS ARTÍCULOS 386 HASTA EL 403. ESTOS APARTADOS ABARCAN TODOS LOS PUNTOS QUE DEBE CONTENER UN CCT. POR OTRO LADO, EL CONTRATO LEY PUEDE SER SOLICITADO Y DEMANDADO ÚNICAMENTE POR LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, SIEMPRE Y CUANDO CUMPLAN CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES (ARTÍCULO 406 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO): - ESTOS SINDICATOS DEBEN REPRESENTAR, MÍNIMO, A LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN SUMADOS A UN SINDICATO. - DEBEN PERTENECER A UNA RAMA DE LA INDUSTRIA QUE SE DISPONGA EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS O ENTIDADES FEDERATIVAS. - DEBEN ESTAR UBICADAS EN UNA O VARIAS ENTIDADES, O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. - LOS SINDICATOS QUE SOLICITEN LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO LEY AL MOMENTO DE ENVIAR LA SOLICITUD, DEBEN DAR FE QUE CUMPLEN CON LAS NORMAS ESTABLECIDAS ANTERIORMENTE, SEGÚN LO EXPUESTO EN EL ARTÍCULO 408 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

[Antología UDS](#)

<https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/DZDxUaFtsr29jHPC4b4m-916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA.pdf>