



Nombre de alumno: GABRIELA GLZ VAZQUEZ

Nombre del profesor: MARTHA LAURA UGALDE PEREZ

Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO

Materia: DERECHO CORPORATIVO

Grado: 5TO CUATRIMESTRE

Grupo: LDE08SSC0919-E

PICHUCALCO, CHIAPAS A 07 DE ABRIL DE 2021

La relación de trabajo y el contrato de trabajo, poseen un amplio parentesco, Todas aquellas condiciones que ofrece la legislación de trabajo junto a las más recientes tendencias doctrinarias y jurídicas, pueden permitir que los contratos de trabajo se amplíen en reales relaciones de trabajo. Los derechos humanos se integran por aquellas normas que consagran libertades y prerrogativas básicas de las personas. se sustentan en la dignidad humana, y también constituyen límites contra el uso arbitrario o irracional del poder; pueden ejercerse desde las dimensiones individual y social o colectiva, es el caso de los derechos humanos al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la educación y los derechos culturales.

La Administración de personal tiene diversas acepciones, lo que en muchas ocasiones suelen ser confusas, entre las más comunes se distinguen las siguientes:
Relaciones Industriales, administración de Recursos Humanos, Administración de Personal, Relaciones Humanas en el Trabajo, Relaciones Laborales.

No es lo mismo Relaciones Industriales que relaciones Laborales. La primera denota, todas las relaciones que puedan surgir con motivo del empleo; la segunda sólo se circunscribe asuntos totalmente laborales, de orden jurídico. La denominación Relaciones Humanas en el Trabajo no sería correcta ya que determina la conducta del empleado o funcionario en sus relaciones interpersonales, dentro de los lugares de trabajo, o fuera de ellos.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo enlista las obligaciones que debe cumplir un patrón las cuales solo se mencionaran algunas:
cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a empresas, pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones, proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes a los trabajadores, mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, abstenerse de maltrato de palabra u obra hacia los trabajadores, expedir cada quince días una constancia escrita del número de días trabajados y salario percibido. Todas éstas son obligaciones del patrón hacia el trabajador y hacia la empresa o establecimiento. En caso de violar o no cumplirlas se encontraría restringiendo la legalidad en las condiciones generales de trabajo.

Una vez identificadas las obligaciones y prohibiciones del patrón es importante conocer el papel que debe desempeñar el trabajador, ya que, en este caso si el trabajador se niega a cumplir sus obligaciones o derechos, el patrón tiene derecho de rescindirlo de su empleo.

Estos sujetos se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Patrones**
- **Sujetos colectivos**
- **Intermediario**
- **Patrón sustituto**
- **Relación de trabajo y contrato de trabajo**

La relación de trabajo fue y continúa siendo el principal medio para que los trabajadores gocen de los derechos y prestaciones asociadas con el empleo, De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del 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 preciso por la prestación del servicio, tiene la presunción de la existencia de un contrato".

Una de las obligaciones más importantes como patrón es proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, para elevar la competencia laboral e incrementar la productividad de la empresa. La capacitación es un proceso para mejorar la productividad de los empleados, mediante programas de aprendizaje, logrando un continuo desarrollo de habilidades, elevando la competitividad tanto del empleado como de la empresa. El adiestramiento, por otro lado se enfoca en actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades, así como instruir a los trabajadores cuando se implementen nuevas tecnologías para mejorar procesos e incrementar la productividad.

Esas obligaciones se encuentran el art 134 de la ley federal de los trabajos las cuales solo se mencionaran algunas:
Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables, observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y los patrones para su seguridad y protección, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o representante, ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados, dar aviso inmediato al patrón, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo. La Ley Federal del Trabajo también impone prohibiciones a los trabajadores y en este caso, el llevar a cabo estas prohibiciones o no ejecutar determinadas conductas dentro de su trabajo puede tener como resultado que el patrón rescinda del trabajador sin responsabilidad para el patrón, las prohibiciones encontradas en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y SUS IMPLICACIONES LEGALES.

DERECHO QUE CONSTITUYEN EL DERECHO DE LAS EMPRESAS.

La cultura social nos ha impuesto que cuando hay un conflicto entre dos o más personas lo adecuado es acudir a los Tribunales, ya que son éstos los encargados de la aplicación de las leyes; es decir, los que cuidan el Estado de Derecho y el orden jurídico. Quienes en cumplimiento de la Ley dictan sentencias con las cuales el Estado cumple con su función administradora e impartidora de justicia, y con éstas da por terminado el caso y, en consecuencia, por solucionado el conflicto. De tal forma, tenemos que el sistema actual no se había preocupado por potencializar las capacidades de los ciudadanos para que sean ellos los que solucionen sus conflictos de acuerdo a sus necesidades.

Los recursos de una empresa **son los distintos elementos que intervienen en la cadena productiva**. Su presencia es indispensable para garantizar la obtención de un producto, o sea, para garantizar la perpetuidad del circuito económico de la empresa. Otros sirven para garantizar el suministro de la misma o para eventualmente permitir la modernización de otros recursos, manteniendo así a la empresa al día. Los recursos de una empresa se clasifican, de entrada, en dos tipos: recursos tangibles e intangibles

El patrimonio de la empresa es el conjunto de bienes (ya sean materiales o inmateriales, por ejemplo, las patentes-), derechos (aquellas situaciones jurídicas en las que la empresa se encuentra en situación de recibir, por ejemplo, créditos o depósitos) y obligaciones (las situaciones en que la empresa es deudora, por ejemplo, préstamos, impuestos, etc.) que posee la empresa en una fecha determinada.

Patrimonio pasivo

Son aquellos elementos que representan para la empresa deudas u obligaciones pendientes de pago, se compone de tres grupos:

- ❖ Pasivo no corriente (o exigible a largo plazo)
- ❖ Pasivo corriente (también conocido como pasivo circulante o exigible a corto plazo)
- ❖ Pasivo corriente (también conocido como pasivo circulante o exigible a corto plazo)

La ética es una de las tres áreas de la filosofía. Las otras son la epistemología, o teoría del conocimiento, y la metafísica. El campo de estudio de la ética es el juicio moral. La ética puede considerarse como un estudio teórico en virtud del cual se trata de clarificar los conceptos, al igual que los otros campos de la filosofía. La ética es el estudio sistemático de la naturaleza de los conceptos axiológicos, como "bien", "mal", "correcto", "equivocado", etc., y de los principios generales que justifican la aplicación de ellos a alguna acción o acto.

Debemos aclarar que si bien en los mecanismos de justicia alternativa no existe un proceso riguroso a seguir (como en un procedimiento judicial), sí existen procedimientos flexibles los cuales buscan hacer sentir cómodas a las partes, éstos están regidos por una serie de principios, en los cuales el especialista tiene la obligación de velar para su cabal cumplimiento. La justicia alternativa consta de procedimientos no jurisdiccionales, esto no significa que los conflictos inherentes a las diversas áreas del Derecho, no puedan ser ventilados utilizando los mecanismos alternativos, ya que éstos son susceptibles de aplicación tanto en materia civil como mercantil, familiar, penal y en justicia para adolescentes.

Hablar de justicia alternativa es prioridad definir ¿qué es justicia? Sin embargo, responder a esa pregunta es una tarea un tanto complicada; si bien, como concepto abstracto nos han enseñado que justicia es «Dar a cada quien lo que merece». Es por ello que podemos afirmar que una herramienta básica en la búsqueda de la justicia es el diálogo. Es importante destacar el porqué de nuestro interés de ligar el concepto de justicia con la palabra diálogo; es sencillo de explicar: la herramienta indispensable en los mecanismos de justicia alternativa es el establecimiento del mismo.

Los principios empresariales unen las razones de ser o de existir de una empresa con la forma en que ésta desempeña su función en la sociedad, integrando valores como honestidad, confianza, respeto, justicia y ética. Es posible encontrar algunas similitudes entre dichos códigos, por ejemplo, la prohibición del homicidio, la violencia corporal, los insultos o el ataque al honor personal, o el respeto a los derechos a la propiedad.

La ética comparada es un área muy particular del estudio de la ética, que examina las reglas y los ideales que se han desarrollado a través del tiempo y del espacio en las diferentes sociedades que existen o han existido en este planeta, y el papel que ella ha cumplido en los asuntos conductuales de las personas. el término valor se utiliza aquí más bien con connotación de nivel de calidad de vida humana, con un matiz ético-moral, como el conjunto de aquello que conforma la axiología (del griego axioma, que originalmente es dignidad), que se ha considerado como el fundamento de lo que debe ser el hombre. La axiología se ocupa justamente de aquello que por su alto valor y valer es susceptible de mantenerse y enaltecerse.

