



**Nombre de alumnos: Kimberly  
Hernández De La Torre.**

**Nombre del profesor: Julio Cesar  
Medina**

**Nombre del trabajo: "Aspectos  
formales del documento"**

**Materia: SUBMODULO I**

**Grado: 1ro**

# Grupo: "A"

Comitán de Domínguez, Chiapas a 12 de septiembre de 2019.



## INTRODUCCION:



Los documentos administrativos siempre producen efectos frente a terceros o en la propia organización administrativa. Un documento es válido cuando su emisión cumple con una serie de requisitos formales y sustantivos, exigidos por las normas que regulan la actividad administrativa.

## DESARROLLO:



El documento asegura la pervivencia de las actuaciones administrativas al constituirse en su soporte material. Se garantiza así la conservación de los actos y la posibilidad de demostrar su existencia, sus efectos y sus posibles errores o vicios, así como el derecho de los ciudadanos a acceder a los mismos.

## CONCLUSION:



La actividad administrativa se distingue por su carácter documental, es decir, por reflejarse en documentos que constituyen el testimonio de la mencionada actividad. Los documentos administrativos son el soporte en el que se materializan los distintos actos de la Administración Pública, la forma externa de dichos actos.

- "Aspectos formales del documento"

Una implicación mayor de la decisión es que cuando las prácticas de la administración de recursos humanos pueden eliminar números sustanciales de solicitantes que son mujeres o que pertenecen a grupos minoritarios. Esta decisión de la corte afecta significativamente a las prácticas de los recursos humanos de muchas empresas. El afirmar que un trabajo requiere de un grado universitario cuando un graduado de preparatoria podría realizarlo eficazmente es potencialmente discriminatorio. Debe notarse que él hace preguntas que no están relacionadas con el trabajo no es ilegal más bien es la forma en la que el contratante usa la información obtenida lo que lo hace ilegal. Por ejemplo preguntar a alguien de sus edad no es en forma alguna ilegal. En cambio, el uso de esta información para eliminar sistemáticamente a los trabajadores de mayor edad de cualquier consideración es ilegal.

- Comisión de oportunidades equitativas en el empleo:

La comisión está encargada de investigar las denuncias de acoso y discriminación, y también se ocupa de los reclamos presentados por los empleados. La EEOC interpreta las leyes que hace cumplir y tiene la autoridad para presentar demandas en contra de un empleador en nombre del trabajador. La comisión ofrece programas de capacitación y educación para ayudar a los empleadores a evitar la discriminación en el lugar de trabajo.

La EEOC está encargada en cumplir con sus leyes con las demandas que se presentan los empleados son responsables directos de la promoción de la igualdad de oportunidades laborales, deben mantener ciertos registros laborales sobre si han acusado de discriminación, ya que los empleados tienen la obligación de proteger el acoso contra sus supervisores, clientes u otros trabajos. Deben ser muy responsables cuando se habla de un tema y más si es algo que sucede en la empresa cuando la mayoría de los empleados están protegidos por las leyes de igualdad de oportunidades laborales también deben ser responsables de asegurar su propia seguridad en el área de trabajo.

- Concepto de trato desigual:

La igualdad de oportunidades promueve la igualdad en el lugar de trabajo. La igualdad se refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales. Un empleador que discrimine a un empleado que trata a un trabajador injustamente cae en violación de las leyes de igualdad de oportunidades laborales y está sujeto a una acción disciplinaria federal.

La discriminación ilegal en el empleo, como se ha establecido a través de varias decisiones de la Suprema Corte puede dividirse en dos amplias categorías el efecto y adverso y el trato desigual. La diferenciación por méritos personales, como aptitudes, conocimientos y calificaciones, no es discriminatoria. Este principio de igualdad formal parte fundamentalmente de una realidad que no es igual, y opera imponiendo un tratamiento igualitario a las personas que se encuentren en iguales circunstancias o, lo que es lo mismo, implica una prohibición general de trato desigual entre sujetos que se encuentren en situaciones iguales.

- Concepto de efecto adverso:

La única manera de probar una relación con el trabajo era validando cada prueba. Los lineamientos uniformes no requieren la validación en todos los casos, el efecto adverso es un concepto establecido por los lineamientos uniformes se presenta si las y los grupos minoritarios no son contratados en un porcentaje de por lo menos el 80% del grupo que tenga los mejores logros.

Por lo tanto la evidencia de un efecto adverso implica más cosas que tan solo el número total de trabajadores de grupos minoritarios empleados, también se considera el número total de solicitudes calificados. Es claro que las empresas deben vigilar con gran cuidado sus esfuerzos de reclutamiento, obviamente las empresas deben tratar de reclutar a personas capacitadas porque una vez que ingresen al grupo de aspirantes se usaran para calcular el efecto adverso.

Por ejemplo, el empleador puede ser capaz de probar la existencia de una fuerte relación entre el mecanismo de selección y el desempeño en el trabajo y que si no usara este procedimiento los costos de capacitación de la empresa en el trabajo se volverán prohibitivos.



