



NOMBRE DEL ALUMNO: DARINEL DE JESUS GUTIERREZ VAZQUEZ

CARRERA: LICENCIATURA EN DERECHO

CUATRIMESTRE: 5

MATERIA: DERECHO CORPORATIVO

CATEDRATICO: HERNANDEZ LOPEZ GLADIS ADILENE

COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, A 10 DE ABRIL DEL 2021

UNIDAD III LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y SUS IMPLICACIONES LEGALES.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y LOS TRABAJADORES.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo enlista las obligaciones que debe cumplir un patrón, las cuales se resumen a continuación:

- 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.

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.

ADEMÁS:

De las obligaciones que ya hemos mencionado, los patrones también cuentan con prohibiciones enunciadas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales se encuentran:

- Obligar a los trabajadores por coacción u otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato
- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en establecimientos y lugares de trabajo
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de sus derechos
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR:

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 rescindirle de su empleo.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

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.

EN REALIDAD:

El patrón al pagar cursos de capacitación y adiestramiento a sus empleados está invirtiendo en su factor humano, que, con el tiempo, serán más organizados, más eficientes con nuevas ideas que implementar como por ejemplo, las nuevas tecnologías que hacen más eficientes los procesos.

DIFERENCIA ENTRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO:

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.

ARTÍCULOS DE LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Artículo 153-A, Artículo 153-B, Artículo 153-C, Artículo 153-D, Artículo 153-E, Artículo 153-F, Artículo 153-F Bis, Artículo 153-G, Artículo 153-H, Artículo 153-I, Artículo 153-J, Artículo 153-K, Artículo 153-L, Artículo 153-M, Artículo 153-N, Artículo 153-O, Artículo 153-P, Artículo 153-Q, Artículo 153-R, Artículo 153-S, Artículo 153-T, Artículo 153-U, Artículo 153-V, Artículo 153-W, Artículo 153-X

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La relación de trabajo es una noción jurídica que hace referencia a la correspondencia existente entre el asalariado y el patrón. Mediante esta relación de trabajo se crean derechos y obligaciones recíprocas para ambos sujetos.

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, correspondientes al ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones para con los trabajadores.

DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (2015):

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.

SIN EMBARGO:

Debe verificarse que la relación no derive del mercantil, es decir, mediante contratos de comisión mercantil o de relación civil, por ejemplo, contratos de servicios profesionales o de arrendamiento.

Personal: El trabajo debe ser desempeñado, precisamente, por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.

Subordinado: El trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.

Remunerado: La prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón tendrá una compensación económica para el trabajador.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

ESTOS SUJETOS SE PUEDEN CLASIFICAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

Patrones: Son los individuos que utilizan los servicios de los trabajadores. Este resulta ser indistinto en la legislación laboral, ya que se trata de una persona moral o una determinada sociedad civil o mercantil.

Sujetos colectivos: En las relaciones colectivas, se encuentran los sindicatos y las empresas en el contrato colectivo, en el contrato legal y en el reglamento interior de trabajo.

Intermediario: Se trata de la persona que hace los contratos o participa en las contrataciones de otras personas que le prestan su servicio a un patrón.

Patrón sustituto: Al hablarse de la sustitución de patrón, se trata de la transferencia de una propiedad o de alguno de sus establecimientos, en donde el que lo haya adquirido va a pasar a ser el nuevo patrón y tendrá que asumir todas las obligaciones.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo: Poseen un amplio parentesco, que se encuentra relacionado con la extensión de toda la aplicación de la ley laboral y los vínculos que se desenvuelven en un plano que no tiene alto nivel de equilibrio.

A PESAR DE ESTO:

Las formas de trabajo más recientes, que surgen de la globalización el avance tecnológico, han permitido que la doctrina en general, tenga una cantidad de nuevos cuestionamientos que se relacionan con los elementos subordinados que definen los contratos laborales.

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Los derechos humanos se integran por aquellas normas que consagran libertades y prerrogativas básicas de las personas.

ESTOS DERECHOS SURGEN A:

Partir de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguran la existencia y favorezcan el desarrollo de la persona, se sustentan en la dignidad humana, y también constituyen límites contra el uso arbitrario o irracional del poder.

ES DECIR:

Que todos los seres humanos son titulares de estos derechos, sin limitaciones; inalienables, lo que significa que no es posible transferirlos; indivisibles, interdependientes e interrelacionados.

LA SEGURIDAD SOCIAL:

Puede entenderse como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social deben contribuir, patrones, obreros y el Estado.

EL 6 DE SEPTIEMBRE DE 1929:

Se publicó una reforma constitucional a esa fracción del artículo 123, a través de la cual se preveía la expedición de la ley del seguro social; en ese ordenamiento quedarían comprendidos los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, entre otros.

UNIDAD IV DERECHO QUE CONSTITUYEN EL DERECHO DE LAS EMPRESAS.

ADMINISTRACIÓN LEGAL DE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA.

Las organizaciones y empresas, así como los individuos, cuentan con un conjunto limitado de recursos con los que llevar adelante sus operaciones, o lo que es lo mismo, con los que conseguir sus objetivos a corto y largo plazo.

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.

HAY DOS TIPOS:

Recursos tangibles. Aquellos que pueden tocarse, acumularse, almacenarse y desplazarse, o sea, que son concretos y físicos, como es el caso de la maquinaria o el dinero.

Recursos intangibles. Aquellos que no pueden tocarse, dado que no son físicos ni concretos, pero que no por eso son menos valiosos, como es el caso de la información.

DERECHOS PATRIMONIALES.

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.

PODEMOS DIFERENCIAR TRES GRANDES MASAS PATRIMONIALES:

Patrimonio activo Son aquellos elementos patrimoniales que representan bienes y derechos propiedad de la empresa.

SE CATALOGAN COMO:

Activo fijo (o activo no corriente). Son los bienes que permanecen en la empresa durante un tiempo prolongado. Pueden ser tangibles (maquinaria), intangibles (patentes), o inversiones financieras.

Activo circulante (o activo corriente): son los elementos que experimentan cambios de manera continuada por la propia actividad empresarial.

Patrimonio pasivo: Son aquellos elementos que representan para la empresa deudas u obligaciones pendientes de pago. Es también conocido como las fuentes de financiación ajenas a la empresa. La exigibilidad de un elemento de pasivo depende del plazo de tiempo en que ha de ser devuelto a sus titulares.

Patrimonio neto También conocido como patrimonio no exigible o fondos propios. Está formado por aquellos elementos que recogen el valor de los fondos aportados por el empresario, así como los beneficios generados que no son distribuidos.

DERECHOS MORALES.

Si se va a hablar de ética, sería conveniente conceptualizar muy bien lo que se explicará. Tal vez algunos de los problemas más graves que atentan contra la conversación y la complican son las diferencias que pueden existir entre el pensamiento y la palabra que se utiliza para comunicarlo.

ÉTICA O CONOCIMIENTO:

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.

LOS VALORES:

Sin perder de vista lo económico, 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).

DERECHOS CONEXOS.

Su conexión con el derecho de autor se justifica habida cuenta de que las tres categorías de titulares de derechos conexos intervienen en el proceso de creación intelectual por cuanto prestan asistencia a los autores en la divulgación de sus obras al público.

LA FINALIDAD DE LOS DERECHOS CONEXOS ES:

Proteger los intereses legales de determinadas personas y entidades jurídicas que contribuyen a la puesta a disposición del público de obras o que hayan producido objetos que, aunque no se consideren obras en virtud de los sistemas de derecho de autor.

SON DERECHOS CONEXOS AL DERECHO:

De autor los que la Ley otorga a los artistas, intérpretes y ejecutantes para permitir o prohibir la difusión de sus producciones y percibir una remuneración por el uso sin perjuicio de las que corresponden al autor de la obra.

LA FUNCIÓN DEL ESTADO MEXICANO Y SU FUNCIÓN EN LOS NEGOCIOS.

Como preámbulo al tratamiento de esta temática es preciso señalar que una categoría específica laboral debería acoger a los trabajadores que laboran en las oficinas públicas.

SE PUEDE TRADUCIR A AQUELLOS QUE:

Por su generalidad, por su necesidad y por su permanencia no pueden en principio quedar en manos de particulares, según convienen la mayoría de los tratadistas del derecho administrativo.

SE DENOMINA BUROCRACIA ADMINISTRATIVA Y DE ELLA:

Son parte importante los trabajadores que sirven al poder y para los cuales era indispensable que existiera un estatuto jurídico que los amparara contra el desempleo arbitrario.

EN EL CASO PARTICULAR DEL ESTADO MEXICANO:

Se tiene que la especialidad de la relación jurídica Estado- Trabajador sobresale la índole del trabajo en la que la necesidad elemental de que la actividad pública se preste ininterrumpidamente hizo que la puesta en práctica de esta regulación se dilatase en nuestro país hasta el año de 1938.

DE ESTA FORMA LA LEGISLACIÓN:

Obrera venía a responder a los Imperativos Constitucionales, contenidos en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que señala las bases para regular las relaciones entre los poderes la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y los Estados y sus servidores.

La misma en su artículo 2º, estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan.

LOS NEGOCIOS Y LA JUSTICIA ALTERNATIVA.

Cabe añadir que la justicia alternativa no es una manera improvisada para solucionar conflictos; por el contrario, sus mecanismos están bien estructurados y regidos por principios, de los cuales es importante hacer mención para ir clarificando el alcance y los objetivos de los mismos.

Voluntariedad: que estriba en la autodeterminación de las personas para sujetarse o no a cualquiera de los mecanismos alternativos; sin vicios en su voluntad y decidir libremente sobre la información que revelan, así como llegar o no a un convenio o acuerdo.

Confidencialidad: consistente en que la información aportada durante el procedimiento de aplicación de los mecanismos alternativos, no deberá ser divulgada a ninguna persona ajena a aquéllos, ni utilizarla para fines distintos al mecanismo alternativo elegido para la solución del conflicto o en perjuicio de las partes dentro del proceso judicial.

Buena fe: fundado en que debe existir una absoluta disposición para suscribir convenios o acuerdos. Este principio nos puede parecer de lo más sencillo y comprensible, lo cierto es que encierra una gran responsabilidad, no sólo para las partes.

La mediación: es hasta ahora el mecanismo alternativo de solución de controversias más ambicioso, dado que su finalidad no es solamente que las partes lleguen a un acuerdo que les sea conveniente a ambas.