



# Ensayo

Nombre del alumno: López Albores María Fernanda

Nombre del profesor: Hernández López Gladis Adilene

Materia: Derecho Corporativo

Grado: 5to Cuatrimestre

Grupo: LDE08EMC0119-A

Fecha: 12 de Marzo de 2021

## **ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**

El concepto de administración personal toma lugar en el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social, con el fin de aumentar la productividad de una empresa. Es difícil definir un solo concepto de la Administración de personal, ya que tiene diversas acepciones, que suelen ser confusas como son: Relaciones Industriales, Administración de Recursos Humanos, Administración de Personal, Relaciones Humanas en el Trabajo y/o Relaciones Laborales.

Dessler, G. (2001). Dice que “La Administración de Personal o Administración de Talento Humano se puede definir como el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de: conocimiento, desarrollo, habilidades y destrezas, capacidades, experiencias del grupo de personas que conforman una organización, con la finalidad de lograr la exitosa consecución de objetivos y metas que coadyuven a una óptima productividad cuya misión y visión estén enmarcadas dentro del bienestar que puedan otorgar a sus trabajadores y a la sociedad en general.” (p.58). Lo cual a mi parecer es una definición muy completa y fácil de interpretar. Sus objetivos principales son:

\*Regular de manera justa y técnica las diferentes fases de las relaciones laborales de una organización para promover al máximo el mejoramiento de bienes y servicios producidos.

\*Lograr que el personal al servicio del organismo social trabaje para alcanzar los objetivos organizacionales.

### **Derechos y Obligaciones del Patrón**

Ahora bien, una vez definidas las partes más importantes y básicas de la administración personal, vamos a definir los derechos y obligaciones que tienen el patrón y los trabajadores. El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo enlista las obligaciones que debe cumplir un patrón, las cuales son:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a empresas,
- Pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones,
- Proporcionar a los trabajadores los materiales necesarios para la ejecución del trabajo,
- Abstenerse de mal trato de palabra u obra hacia los trabajadores,
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores,
- Instalar y operar de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente a efecto de prevenir accidentes

y enfermedades laborales, • Disponer de medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios, • Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, • Contribuir al fomento de las actividades culturales y deporte entre sus trabajadores proporcionándoles equipos y útiles indispensables, • Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, • Otorgar permisos de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo.

En caso de violar o no cumplirlas se encontraría restringiendo la legalidad en las condiciones generales de trabajo. En caso de transgredir a alguna de ellas, se someterá a procesos ante los tribunales laborales competentes.

Las prohibiciones de los patrones están enunciadas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, como son: • Negarse a aceptar trabajadores por razones de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio • Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación • Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento • Portar armas en el interior de los establecimientos • Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga • Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo • Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo • Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo • Despedir a una trabajadora por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

### **Obligaciones y Prohibiciones del Trabajador**

Estas obligaciones se encuentran enlistadas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo las cuales se resumen a continuación: • 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 • Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya dado para el trabajo • Someterse a reconocimientos

médicos previstos en el reglamento interior para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa e incurable.

Las prohibiciones encontradas en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo: • Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o terceras personas • Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón • Substraer de la empresa útiles de trabajo • Presentarse en el trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de algún narcótico o droga • Portar armas durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija • Suspender las labores sin autorización del patrón

### **Relaciones individuales de trabajo**

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se define como: 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.

### **Relaciones Colectivas de Trabajo**

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

**Sujetos colectivos:** se encuentran los sindicatos y las empresas en el contrato colectivo, en el contrato legal y en el reglamento interior de trabajo, se desarrollan mediante la colectividad obrera y la empresa, su capacidad consiste en el conjunto de condiciones laborales que se deben aplicar a los empleados de las negociaciones interesadas.

**Intermediario:** es la persona que hace los contratos o participa en las contrataciones de otras personas que le prestan su servicio a un patrón. Se refiere a una persona que acuerda con otra para que asista a trabajar en alguna empresa o establecimiento, por lo tanto, es el intermediario que realiza las actividades de un mandatario o agente de negociación.

**Patrón sustituto:** se trata de la transferencia de una propiedad o de algún establecimiento, en donde el que lo haya adquirido va a pasar a ser el nuevo patrón y tendrá que asumir todas las obligaciones, derechos y derivados de las relaciones laborales.

**Relación de trabajo y contrato de trabajo:** poseen un amplio parentesco, 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, pero si en las condiciones de la persona que presta su servicio.

## **Derecho de la Seguridad Social**

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, patronos, obreros y el Estado. Etala, J. J., & Pozzo, J. D. (1966). Explica que “El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral” (P.84)

En nuestro país, la seguridad social se estableció en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de 1917. El 6 de septiembre de 1929, se publicó una reforma constitucional 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.

## **Conclusión**

Creo que fue muy importante conocer los derechos y obligaciones que tienen tanto los patronos como los trabajadores, y que son muchos, sin embargo, en este trabajo tuve que resumirlos. Es muy importante conocer los aspectos generales del derecho laboral a favor de los trabajadores, así como las implicaciones a los sujetos que intervienen en la relación laboral. Y como tanto el trabajador como el patrón tienen obligaciones y prohibiciones que deben cumplir.

## **Bibliografía**

\*Antología UDS segunda unidad (P. 65-78)

\*Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Pearson Educación.

\*Etala, J. J., & Pozzo, J. D. (1966). *Derecho de la seguridad social*. Ediar.