



Karen Michelle Morales Nájera

Quinto cuatrimestre

Licenciatura en derecho

Derecho corporativo

Lic. Gladis Adilene Hernández López

Comitán de Domínguez Chiapas a 27 de febrero de 2021.

La administración del personal y sus implicaciones legales

Para tener una mejor comprensión acerca de los temas tratados a continuación comenzare definiendo lo que es la administración de personal. Pues bien. La administración de personal alude a las acciones que se llevan a cabo para organizar a los trabajadores en la estructura de la empresa y para lograr que puedan rendir a pleno de acuerdo a sus capacidades. El objetivo es aprovechar al máximo la fuerza de trabajo en beneficio de la empresa y teniendo en cuenta las necesidades y los intereses de los trabajadores, podemos decir entonces que, los términos administración de personal o de Recursos humanos representan las denominaciones más adecuadas, ya que abarcan todas las acciones, procesos y técnicas propias de la función de personal.

Ahora que ya hemos definido lo que es la administración de personal, podemos comenzar con la explicación de los temas que se trataran en el presente trabajo, por lo cual como primer tema procederé a explicar los derechos y obligaciones del patrón y de sus trabajadores.

Derechos y obligaciones del patrón y los trabajadores

En el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar las obligaciones que debe de cumplir el patrón, entre las cuales podemos encontrar:

- Pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones.
- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Disponer en todo tiempo con los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

Además de las obligaciones mencionadas, los patrones también cuentan con prohibiciones enunciadas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales se encuentran:

- Negarse a aceptar trabajadores por razones de algún criterio discriminatorio.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de sus derechos.
- Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.
- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Ahora bien, es importante conocer el papel que debe de 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. Estas obligaciones podemos encontrarlas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo entre las cuales se encuentran:

- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y los patrones para su seguridad y protección.
- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente.

Es importante mencionar que, 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. A continuación, haré mención de algunas de estas prohibiciones, las cuales encontramos 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 en los lugares de trabajo.
- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- Presentarse en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico.

Es momento de hablar de la capacitación y adiestramiento, lo cual explicare a continuación.

Capacitación y adiestramiento

Debemos saber que 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. Y es que esto es muy importante ya que 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. Puede que en este momento estés un poco confundido respecto a cómo diferenciar la capacitación del adiestramiento, así que te ayudare a poder diferenciarlos con la siguiente explicación. Pues bien, 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. Mientras que 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.

Relaciones individuales de trabajo

Primero debemos entender que 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.

- 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. El objetivo que les interesa, es obtener el servicio relacionado con la obediencia.
- 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. Todo hecho individual y procesal, se encuentra en el derecho colectivo que protege a todos los trabajadores.
- Intermediario: este 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: 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, derechos y derivados de las relaciones laborales.

Relación de trabajo y contrato de trabajo

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, pero si en las condiciones de la persona que presta su servicio.

Derecho de la seguridad social

Como sabemos los derechos humanos 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; 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.

Es momento de hablar de la seguridad social, la cual 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.

La seguridad social en México

Ya que hemos hablado de la seguridad social en general es momento de hablar de forma más particular de la seguridad social en nuestro país, por lo que me es preciso mencionar que en nuestro país, la seguridad social fue establecida en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de 1917; ahí se consideró de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, entre otros, y se encargaba a los gobiernos fomentar la organización de instituciones de esta índole. 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.

Como conclusión puedo decir que uno de los puntos claves de la administración de personal es el bienestar de los empleados, y para ello son necesarias otras cuestiones, como ser la estabilidad y los incentivos. Y es que es importante mencionar que para lograr que los empleados se sientan a gusto en su trabajo y que rindan al máximo en sus tareas cotidianas la capacitación constante del personal es esencial. Pues, así como los trabajadores independientes deben llevar a cabo una incansable labor de investigación por cuenta propia para no estancarse, en el contexto de una empresa es tarea de los empleadores brindar a sus trabajadores todas las oportunidades posibles para que aprendan nuevas técnicas y amplíen sus horizontes. Los cursos de capacitación son también una oportunidad para que los más experimentados asuman el rol de docente, de manera que todos salgan beneficiados.

Bibliografía:

Parra, Y. M. E. (2015, 10 junio). Administración de personal, definición, objetivos y estructura. Recuperado 27 de febrero de 2021, de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-personal-definicion-objetivos-y-estructura/>

Marconi, J. Monografias.com. (2019, 7 febrero). Administración de personal - Monografias.com. Recuperado 27 de febrero de 2021, de <https://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-de-personal/la-administracion-de-personal.shtml>

¿Qué es Administración Personal? » Su Definición y Significado [2021]. (2020, 16 diciembre). Recuperado 27 de febrero de 2021, de <https://conceptodefinicion.de/administracion-personal/>