

Nombre de alumno: Alejandra Gpe.
Alfaro Vazquez.

Nombre del profesor: Gladis Adilene
Hernández López

Nombre del trabajo: Ensayo

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Derecho Corporativo

Grado: Quinto Cuatrimestre

“LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y SUS IMPLICACIONES LEGALES ”

Recursos humanos es un área muy reflejada de la administración, que busca cumplir su propósito el cual consiste en utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos, la administración personal tiene diversas acepciones, pero lo distingue las siguientes:

- Relaciones Industriales.
- Administración de Recursos Humanos.
- Administración de Personal.
- Relaciones Humanas en el Trabajo.
- Relaciones Laborales.

Recursos humanos tiene diferentes objetivos, como la regulación de las relaciones laborales para promover el mejoramiento de bienes y servicios producidos o bien lograr que el personal para alcanzar los objetivos organizacionales, en el también se reflejan obligaciones y prohibiciones tanto para el trabajador como para el patrón.

El patrón:

- El art. 132 de la Ley Federal del Trabajo enlista las obligaciones que debe cumplir el patrón, en caso de violarlas o no cumplirlas se encontraría restringiendo la legalidad en las condiciones generales del trabajo y se sometería a procesos ante los tribunales.
- El art. 133 de la LFT señala las prohibiciones del patrón.

El trabajador:

- El art. 134 de la LFT resume las obligaciones del trabajador, en caso que este se niegue a cumplirlas el patrón tiene el derecho de rescindir de su trabajo.
- El art. 135 de la LFT señala las prohibiciones de los trabajadores, en caso de no llevarlas a cabo el patrón puede rescindir de su trabajo.

La capacitación y el adiestramiento es una de las obligaciones más importantes del patrón, se encuentra regulada bajo los arts. 153 a – 153 x de la LFD con el propósito de elevar la competencia laboral e incrementar la productividad, invirtiendo de esa

forma en su factor humano, logrando que con el tiempo sea mas organizada, eficiente, con nuevas ideas, pero definamoslo para mejor comprensión.

- La capacitación: proceso para mejorar, mediante programas de aprendizaje, logrando el desarrollo de habilidades de los empleados.
- El adiestramiento: se enfocara en actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades, así como instruir cuando se implementen nuevas tecnologías.

Por su parte la relación del trabajo es una noción jurídica que hace correspondencia entre asalariado y el patrón, creando derechos y obligaciones recíprocas para ambos sujetos, es el principal medio para que los trabajadores gocen de derechos y prestaciones asociados con el empleo, se encuentra regulado en bajo el art. 20 de la LFT reconociendo los siguientes:

- Personal, Subordinado y Remunerado

Al hablar de relaciones colectivas se clasifica de la siguiente forma:

- ✚ **Patrón:** es el individuo que utiliza los servicios de los trabajadores, fundado en el art. 10 de la LFT.
- ✚ **Sujetos Colectivos:** se encuentran los sindicatos y las empresas en el contrato legal y en el reglamento interno del trabajo protegiendo a los trabajadores.
- ✚ **Intermediario:** se trata de las persona que hace los contratos o mparticipa en las contrataciones de otros para el servicio de un patrón, regulado bajo el art. 12 de la LFT.
- ✚ **Patrón Sustituto:** es la transferencia de propiedad o establecimiento, en donde el que la adquiere es el nuevo patrón y asume derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales.
- ✚ **Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo:** poseen amplio parentezco relacionado con la extensión de la ley laboral y los vinculos de alto nivel de equilibrio de la persona que presta su servicio.

Los derechos humanos se integran por aquellas normas que consagran libertades y prerrogativas basicas de las personas, surgen a partir de la necesidad de establecer

condiciones elementales que aseguran la existencia y favorezcan el desarrollo de la persona, pueden ejercerse desde las dimensiones individual y social o colectiva, Se caracterizan por ser universales, es decir, que todos los seres humanos son titulares de estos derechos, sin limitaciones; inalienables, lo que significa que no es posible transferirlos, poseen un carácter progresivo, es decir que una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe ampliarse.

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, en nuestro país, la seguridad social fue establecida 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 esa fracción del artículo 123, a través de la cual se preveía la expedición de la ley del seguro social, quedarían comprendidos los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, entre otros.

CONCLUSIÓN:

Sabiendo que el capital humano es el principal elemento de toda organización, ya que representa el motor para el funcionamiento de las diversas áreas de una empresa. siendo así, la administración del personal constituye uno de los pilares en la gestión de Recursos Humanos, uno que puede ser determinante para alcanzar los objetivos empresariales, el ambiente empresarial es altamente competitivo, y las organizaciones necesitan alinear los esfuerzos de todos los elementos para alcanzar las metas y posicionarse como líderes en determinados rubros, para ello, la administración de personal se alza como un aspecto de vital importancia, en ese sentido, el departamento de Recursos Humanos toma un rol protagónico dentro de toda organización, pues es el encargado de gestionar el capital humano necesario para la obtención de las metas corporativas, de hecho, la correcta administración de personal reporta beneficios concretos para las empresas.

Bibliografía: Antología UDS, Derecho Corporativo, pag. 65 – 78.