



**"Pasión^{por}
educar"**

"DERECHO CORPORATIVO"

(Unidad III)

Catedratico: Lic. Gladis Adilene Hernández López

Presenta: Nallely Cristel Méndez Osuna

05 de Marzo de 2021

Lic. En Derecho 5to A



UNIDAD III CONCEPTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Actualmente las organizaciones esperan y aspiran de un profesional o Administrador de Personal, una persona capaz de hacer el mejor uso de las personas de las cuales dispone, que represente un costo no oneroso y que coadyuven definitivamente en el logro de objetivos y metas organizacionales; tomando en cuenta que ello constituye el rendimiento o utilidad que toda organización quiere obtener. En esta unidad nos pudimos adentrar a la capacitación y adiestramiento.

Como nosotros sabemos la sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. 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.

La Administración de personal tiene diversas acepciones, lo que en muchas ocasiones suelen ser confusas, entre las más comunes se distinguen las siguientes: • Relaciones Industriales. • Administración de Recursos Humanos. • Administración de Personal. • Relaciones Humanas en el Trabajo. • Relaciones Laborales.

“La denominación Relaciones Humanas en el Trabajo no sería correcta ya que determina la conducta del empleado o funcionario en sus relaciones interpersonales, dentro de los lugares de trabajo, o fuera de ellos. “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.”

Objetivos De La Administración De Personal Los recursos humanos de una organización constan de todas las personas de todos los niveles, sin importar sus funciones; un organismo puede ser desde una pequeña empresa, hasta grandes empresas transnacionales. Por tanto el sistema de recursos humanos tiene diversos objetivos, entre los principales destacan los siguientes: • “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 y los Trabajadores El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo enlista las obligaciones que debe cumplir un patrón. 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

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 rescindirlo de su empleo. Estas obligaciones se encuentran enlistadas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. Además de las obligaciones, 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. Las cuales podemos encontrar en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

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. Y 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; Esto lo podemos encontrar del artículo 153-A al 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.

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.

Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.

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

Relaciones Colectivas de Trabajo

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. 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: 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. La intermediación se encuentra dentro de la Constitución de la relación laboral.

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, 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 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; 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.

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. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el derecho humano a la seguridad social comprende: El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Observación general No. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), comparte el núcleo esencial precisado por la OIT, y señala que este derecho humano: 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, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.

La seguridad social en México. 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 pudimos observar, La Administración de Personal es un área estratégica para cualquier organización, ya que la optimización de la maquinaria, el dinero, las instalaciones, los sistemas, en suma hacen que se logren los objetivos y metas gracias al aporte de su talento humano. Este talento humano está integrado por personas que día a día proporcionan a la organización conocimiento, trabajo, creatividad, proactividad y esfuerzo para la realización de sus objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

Antlogía UDS, Derecho Corporativo, Tercera Unidad