



# UDRS

## Mi Universidad

### *Ensayo*

**Nombre del Alumno:** *Jesús Alberto Pérez Morales*

**Nombre del tema:** *Unidad III (La Administración del Personal y sus Implicaciones Legales)*

**Parcial:** *Segundo*

**Nombre de la Materia:** *Derecho Corporativo*

**Nombre del profesor:** *Martha Laura Ugalde Pérez*

**Nombre de la Licenciatura:** *Licenciatura en Derecho*

**Cuatrimestre:** *Quinto*

*Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; marzo 29 de 2022*

## INTRODUCCIÓN

El planteamiento básico de administración de personal II profundiza en tópicos relacionados con la teoría y práctica de la organización y funcionamiento de las instituciones pertenecientes al sector productivo, público y social, entre los que destacan el análisis y descripción de los puestos de estructura, hace referencia al comportamiento individual y la personalidad del recurso humano con énfasis en temas de carácter eminentemente psicológico como: diferencias individuales y personalidad, motivación, liderazgo, actitudes y valores, cooperación, poder, estrés, dinámica de grupos y toma de decisiones.

Un elemento de análisis importante es la evaluación del desempeño laboral y su relación con el plan de carrera y la estructura salarial. Se concluye con aspectos legales de la administración de personal con el propósito de familiarizar al alumno en cuestiones jurídicas, de seguridad e higiene y prestaciones sociales.

Con esta visión de contenido se pretende habilitar al alumno para desarrollar competencias en ambientes laborales, específicamente en materia de recursos humanos y para estar en posibilidad de contribuir en la consolidación de las organizaciones y trascender como profesional de la ciencia psicológica en ambientes propios con profesionalismo y comportamiento ético, en consecuencia, beneficiar a la sociedad.

## La Administración del Personal y sus Implicaciones Legales

### Derechos y Obligaciones del Patrón y los Trabajadores

Al celebrar un contrato las partes adquieren derechos y obligaciones que estarán vigentes mientras dure el mismo, tal es el caso de los contratos laborales, los cuales se encuentran regulados por el [artículo 123](#), apartado "A" de la [CPEUM](#), que establece los lineamientos generales a seguir en una relación obrero-patronal.

Por su parte, la LFT contiene reglas específicas que norman el vínculo que surge entre quien solicita un servicio (patrón) y quien lo presta de manera subordinada (trabajador), con el propósito de establecer la forma en que ambas partes ejercerán sus derechos y obligaciones de forma equitativa y sin perjudicar los intereses de uno u otro durante la relación laboral.

De esta manera, a todo derecho del trabajador corresponde la obligación del patrón y viceversa, por lo que ambos deben comprometerse a actuar con apego a lo señalado por la LFT en tales apartados.

Al respecto el [artículo 132](#) de la [LFT](#) prevé como obligaciones patronales las siguientes:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan

- terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto de la LFT;
  - Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
  - Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
  - Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
  - Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
  - Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
  - Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
  - Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI de la LFT;

- o Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.

## Capacitación y Adiestramiento

La capacitación y adiestramiento tiene un papel clave en la incorporación de conocimientos y nuevas habilidades. Pero también resulta fundamental para que las empresas puedan crecer de forma sostenida y aumentar así su competitividad.

Estas acciones de formación permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos. Estos ayudan a los colaboradores a mantenerse actualizados y a fortalecer su capacidad de respuesta ante los cambios que se producen en su entorno laboral. Algo particularmente importante en la actualidad.

Asimismo, los patrones tienen la obligación de brindar alternativas de formación a sus colaboradores. La ley así lo establece. Por este motivo, es necesario asumir esta responsabilidad y garantizar la formación adecuada para el personal.

### La obligación de los patrones de brindar capacitación y adiestramiento

Los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación o adiestramiento a todo su personal. El objetivo es que los colaboradores puedan elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. Estos programas formativos se crean de común acuerdo por el patrón y los trabajadores.

Por otro lado, la ley indica que las capacitaciones pueden proporcionarse dentro o fuera de la empresa. En este caso, no es una decisión unilateral del empleador, sino que debe ser acordado entre ambas partes. Al mismo tiempo, la capacitación y adiestramiento puede ser brindada por personal propio, por ejemplo, algún miembro de la organización especializado en la materia. También pueden facilitarla instructores externos, instituciones, escuelas u organismos especializados. En cualquier caso, quienes se ocupen de esta tarea deben estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## Relaciones Individuales de Trabajo

Las **relaciones individuales de trabajo** son nociones jurídicas de uso universal, con las cuales se puede establecer una relación comprendida entre un ciudadano que se relaciona con el salario y otro que se relaciona con el patrón, este proporciona el trabajo bajo ciertas normas y condiciones a cambio de una remuneración.

Mediante esta relación de trabajo, sin importar la forma en que esté definida, es como se formaliza la creación de los derechos y las obligaciones recíprocas que se establecen entre el empleado y el patrón.

Esta relación ha sido y seguirá siendo, el medio fundamental para lograr acceder a todos los derechos y prestaciones que se encuentran vinculadas con el trabajo en el ámbito del derecho laboral y de la seguridad social.

### **Objetivo de las relaciones individuales de trabajo**

El objetivo principal de estas relaciones se basa en el **contrato individual de trabajo**, independientemente de la formación o denominación que tenga, se trata de la virtud que tenga una persona al prestar sus servicios a otra persona de forma obligatoria para poder percibir el pago de un salario.

Si se le da a una persona la responsabilidad de proporcionar un trabajo personal subordinado a otra persona y pagar un salario, es indiferente la denominación que este tenga, ya que existe un contrato de trabajo y se tendrá que adaptar a las normas laborales.

### **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.

Estas relaciones colectivas 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 que estén interesadas.

Las legislaciones actualizadas, establecen que los trabajadores están en el deber de actuar bajo el carácter de lo que hace el sujeto colectivo. Tiene que estar representado por los sindicatos que trabajan por el bienestar y mejoramiento de los intereses de los empleados.

### 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.

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. Al momento que se comienza con el préstamo de servicios, se pueden aplicar las disposiciones legales y las que se encuentren establecidas en la empresa mientras que no le lleven la contraria a las normas legales.

### 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. Esta transferencia se puede realizar, mientras que se realice a favor de la calidad de alguna de las unidades económicas que pueda seguir funcionando eficientemente.

En la ley se establece, que en la sustitución de patrón no debe surgir ninguna afección que interfiera en las relaciones laborales dentro de la empresa o establecimiento. El antiguo patrón tiene que ser muy responsable con el que lo ha sustituido, en relación a las obligaciones que surgen de las relaciones laborales y de ley que hayan sido determinadas antes de entregar.

### **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.

Todas aquellas condiciones que ofrece la legislación de trabajo junto a las más recientes tendencias doctrinarias y jurídicas, pueden permitir que los contratos de trabajo se amplíen en reales relaciones de trabajo.

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

Todas las personas tienen derecho a la seguridad social. A través de la provisión de bienestar social o asistencia, los Estados deben garantizar la protección de todos, especialmente los miembros más vulnerables de la sociedad, en caso de desempleo, maternidad, accidente, enfermedad, invalidez, vejez u otras circunstancias de la vida.

Los Estados deben realizar progresivamente el derecho a la seguridad social a través de medidas para ofrecer protección, a través de dinero en efectivo o en especie, que permita a los individuos y las familias adquirir la atención sanitaria al menos esencial, abrigo y vivienda básicos, agua y saneamiento, alimentación, y las formas más básicas de educación.

Debido a su efecto redistributivo, el derecho a la seguridad social es un factor importante en la inclusión y la cohesión social, así como en la reducción de la pobreza. La seguridad social debe proporcionarse sobre una base no discriminatoria, aunque los medios de financiación y de proporcionar seguridad a la sociedad variarán de un Estado a otro.

En su **Observación General 19**([link is external](#)), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) proporciona una guía detallada a los Estados con respecto a sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho a la seguridad social. El Comité también indica que el derecho incluye las siguientes características esenciales e interrelacionadas:

- o **Disponibilidad.** Los Estados deben asegurar que un sistema de seguridad social, con independencia de su composición, garantice las prestaciones correspondientes ante los impactos a los medios de subsistencia. Dicho sistema debe ser administrado o regulado por el Estado, y debe ser sostenible para ofrecer continuidad a lo largo de las generaciones.
- o **Riesgos e imprevistos sociales.** Los sistemas de seguridad social de los Estados deben ofrecer cobertura para las siguientes nueve ramas principales de la seguridad social: atención de salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad, sobrevivientes y huérfanos.
- o **Nivel suficiente.** Las prestaciones ofrecidas bajo un sistema de seguridad social deben ser suficientes en importe y duración a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuadas y de acceso suficiente a la atención de salud. Para lograr esto, los Estados deben revisar periódicamente los criterios empleados para determinar el nivel suficiente. Cuando una persona cotiza a un plan de seguridad social que

ofrece prestaciones para suplir la falta de ingresos, debe haber una relación razonable entre los ingresos, las cotizaciones abonadas y la cuantía de la prestación pertinente.

- o **Accesibilidad.** El acceso a la seguridad social incluye cinco elementos clave: cobertura, condiciones, asequibilidad, participación e información, y acceso físico. Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, incluidas las personas y los grupos más desfavorecidos o marginados, sin discriminación sobre ningún fundamento prohibido. Los planes no contributivos serán necesarios para garantizar la cobertura universal. Las condiciones de calificación deben ser razonables, proporcionadas y transparentes. Cualquier terminación, suspensión o reducción de las prestaciones debe ser prescrita por la ley, en base a motivos razonables, y sujeta al debido proceso. Las contribuciones requeridas en virtud de un régimen de seguridad social deben solicitarse con antelación, estar al alcance de todos y no deben poner en peligro otros derechos humanos. Todas las personas deben tener acceso a la información sobre los derechos de seguridad social, y ser capaces de participar en los sistemas de seguridad social disponibles. Los Estados deben asegurarse de que todo el mundo puede acceder físicamente a los servicios de seguridad social para acceder a los beneficios e información y hacer las contribuciones requeridas, con especial atención a las personas con discapacidad, los inmigrantes y las personas que viven en zonas de conflicto, remotas, o propensas a los desastres naturales.

## CONCLUSIONES

La coalición es una de las formas en las que trabajadores y patronos se pueden asociar en la defensa y protección de sus intereses comunes. La LFT en sus artículos 354 y 355 define a la coalición como un “acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Los elementos de la coalición son:

1. Acuerdo temporal, reunión momentánea que se disuelve después del resultado obtenido.
2. Puede ser de trabajadores o de patronos.
3. Su objeto es la defensa de intereses comunes.
4. Su finalidad es la solución de un conflicto actual, cuando éste fenece termina la coalición.
5. Puede ser el antecedente para la formación de un sindicato.

## BIBLIOGRAFÍA

<https://vlex.com.mx/vid/derechos-obligaciones-patrones-trabajadores-207578281>

<https://factorial.mx/blog/capacitacion-y-adiestramiento/>

<https://www.webyempresas.com/relaciones-individuales-de-trabajo/>

<https://www.webyempresas.com/relaciones-colectivas-de-trabajo/>

<https://www.escri-net.org/es/derechos/seguridad-social>