

*Nombre del Alumno: Guillermina Jiménez Sánchez*

*Nombre del tema: La administración del personal y sus implicaciones legales y Derecho que constituyen el derecho de las empresas*

*Parcial: segundo*

*Nombre de la Materia: Derecho Corporativo*

*Nombre del profesor: Flor de María Culebro Estrada*

*Nombre de la Licenciatura: En Derecho*

*Cuatrimestre: 5to*

*Lugar y Fecha de elaboración 11 de abril del 2023*

**Mapa Conceptual**

**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.

**Sujetos colectivos**

Se encuentran los sindicatos y las empresas en el contrato colectivo, en el contrato legal y en el reglamento interior de trabajo.

**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.

**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.

En México:

 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.

Son:

Derechos que **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:

3.4.- Relaciones Colectivas de Trabajo

3.5.- Derecho de la Seguridad Social

Estos sujetos se pueden clasificar de la siguiente manera:

3.3.- Relaciones Individuales de Trabajo

Ejemplo:

**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.

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.

**Capacitación** es:

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.

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.

**Adiestramiento** es:

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.

3.2.- Capacitación y Adiestramiento

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo enlista las **obligaciones que debe cumplir un patrón**, son obligaciones del patrón hacia el trabajador y hacia la empresa o establecimiento,(Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a empresas, Pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones, Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, Proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes a los trabajadores) y en caso de violar o no cumplirlas se encontraría restringiendo la legalidad en las condiciones generales de trabajo y de transgredir a alguna de ellas, se someterá a procesos ante los tribunales laborales competentes.

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, entre las cuales se encuentran: (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 que los trabajadores compren artículos de consumo en una tienda o lugar determinado , Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación.)

En

3.1.- Derechos y Obligaciones del Patrón y los Trabajadores

**UNIDAD III**

LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y SUS IMPLICACIONES LEGALES.

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; **indivisibles, interdependientes** e **interrelacionados**, estas cualidades se traducen en que los derechos humanos están vinculados entre sí de tal modo que la satisfacción o la afectación a alguno de ellos, necesariamente impacta a otros derechos; poseen un carácter progresivo, es decir que una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe ampliarse; y en su ejercicio, alcances y dimensiones, los derechos humanos son transversales, pues cada bien jurídico que protegen abarca e impacta múltiples instrumentos, ámbitos y problemáticas.

Los derechos humanos

Las **prohibiciones** señaladas 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, Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón, Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada, Presentarse en el trabajo en estado de embriaguez…)

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 (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…)

Y

SON:

**UNIDAD IV**

DERECHO QUE CONSTITUYEN EL DERECHO DE LAS EMPRESAS.

**¿Qué son los principios y valores empresariales?**

Los principios empresariales unen las razones de ser o de existir de una empresa con la forma en que ésta desempeña su función en la sociedad, integrando valores como honestidad, confianza, respeto, justicia y ética. Estos valores se convierten en prácticas empresariales a la hora de tomar decisiones.

**LA MORAL O LA PRÁCTICA.**

 Toda sociedad posee una ética. Ese sistema ético particular contiene sus propios códigos morales compuestos de reglas que definen lo que para esa sociedad particular es bueno, malo, bello o feo.

La ética es un concepto universal, la moral es un concepto local. Es propia de una comunidad particular que traduce su sentido ético en normas particulares de conducta que constituyen su código de juicios morales.

**VALOR**

Se utiliza aquí más bien con connotación de nivel de calidad de vida humana, con un matiz ético-moral, como el conjunto de aquello que conforma la axiología (del griego axioma, que originalmente es dignidad), que se ha considerado como el fundamento de lo que debe ser el hombre.

**ETICA O CONOCIMIENTO**

La ética puede considerarse como un estudio teórico en virtud del cual se tratan de clarificar los conceptos, al igual que los otros campos de la filosofía. La ética es el estudio sistemático de la naturaleza de los conceptos axiológicos, como “bien”, “mal”, “correcto”, “equivocado”, etc., y de los principios generales que justifican la aplicación de ellos a alguna acción o acto. Su importancia radica en su relación con las nociones fundamentales de moralidad, y éstas pueden tener grandes consecuencias en relación con la conducta de las personas.

La ciencia que trata del bien general y de las acciones humanas en orden a su bondad y maldad. Existen diferencias entre ética y moral. Según la etimología de cada uno de los dos términos, ética proviene del griego estos, que significa costumbre.

La moral es:

4.3.- Derechos Morales

Pasivo no corriente (o exigible a largo plazo): son aquellas deudas que la empresa debe integrar en el plazo superior al año. Por ejemplo, los préstamos con entidades financieras o las deudas con otros acreedores con vencimiento superior a un año. Este tipo de financiación, junto con los recursos propios, se utiliza para financiar la estructura fija, o activo fijo, de la empresa.

Pasivo corriente (también conocido como pasivo circulante o exigible a corto plazo): son aquellas deudas cuyo vencimiento es igual o inferior al año. Por ejemplo, las deudas con los proveedores, o los acreedores comerciales.

Patrimonio neto, patrimonio no exigible o fondos propios. Está formado por aquellos elementos que recogen el valor de los fondos aportados por el empresario, así como los beneficios generados que no son distribuidos.

El patrimonio de la empresa es el conjunto de bienes (ya sean materiales o inmateriales, por ejemplo, las patentes-), derechos (aquellas situaciones jurídicas en las que la empresa se encuentra en situación de recibir, por ejemplo, créditos o depósitos) y obligaciones (las situaciones en que la empresa es deudora, por ejemplo, préstamos, impuestos, etc.) que posee la empresa en una fecha determinada.

Patrimonio pasivo son: elementos que representan para la empresa deudas u obligaciones pendientes de pago. Existen tres

**Recursos tangibles.** Aquellos que pueden tocarse, acumularse, almacenarse y desplazarse, o sea, que son concretos y físicos, como es el caso de la maquinaria o el dinero.

 **Recursos intangibles**. Aquellos que no pueden tocarse, dado que no son físicos ni concretos, pero que no por eso son menos valiosos, como es el caso de la información, el talento humano o el llamado know-how (saber hacer las cosas del mejor modo posible).

Los recursos de una empresa se clasifican, de entrada, en dos tipos:

Son los distintos elementos que intervienen en la cadena productiva. Su presencia es indispensable para garantizar la obtención de un producto, o sea, para garantizar la perpetuidad del circuito económico de la empresa.

Los recursos de una empresa:

Las organizaciones y empresas, así como los individuos, cuentan con un conjunto limitado de recursos con los que llevar adelante sus operaciones, o lo que es lo mismo, con los que conseguir sus objetivos a corto y largo plazo.

4.2.- Derechos Patrimoniales

4.1.- Administración Legal de los Recursos de la Empresa.

**UNIDAD IV**

DERECHO QUE CONSTITUYEN EL DERECHO DE LAS EMPRESAS.

4.4.- Derechos Conexos

4.6.- Los Negocios y la Justicia

4.5.- La Función del Estado Mexicano y su Función en los Negocios

Al

La:

La:

Tratamiento de esta temática es preciso señalar que una categoría específica laboral debería acoger a los trabajadores que laboran en las oficinas públicas, y la cual consiste, no solo porque prestan un servicio público, sino porque el patrón es el Estado, efectivamente la actividad más importante de este es, sin duda, la prestación de los servicios públicos.

Justicia es «Dar a cada quien lo que merece» la herramienta indispensable en los mecanismos de justicia alternativa es el establecimiento del mismo. Pero cómo podemos entablar un diálogo con una persona con la que estamos conflictuados; es ahí, precisamente, donde entra el trabajo de la justicia alternativa.

Finalidad de los derechos conexos es proteger los intereses legales de determinadas personas y entidades jurídicas que contribuyen a la puesta a disposición del público de obras o que hayan producido objetos que, aunque no se consideren obras en virtud de los sistemas de derecho de autor de todos los países, contengan suficiente creatividad y dimensión técnica y de disposición para merecer la concesión de un derecho de propiedad que se asimile al derecho de autor.

Mecanismos alternativos de solución de controversias significan la democratización del acceso a la justicia, así como una gran aportación a la estructura de su administración, ya que al devolverle a la población la atribución de resolver sus conflictos de acuerdo con sus necesidades, se contribuye para lograr una mayor convivencia pacífica entre los miembros de una sociedad.

Los:

«**Buena fe**, fundado en que debe existir una absoluta disposición para suscribir convenios o acuerdos»

«**Confidencialidad**, consistente en que la información aportada durante el procedimiento de aplicación de los mecanismos alternativos, no deberá ser divulgada a ninguna persona ajena a aquéllos, ni utilizarla para fines distintos al mecanismo alternativo elegido para la solución del conflicto o en perjuicio de las partes dentro del proceso judicial. El deber de confidencialidad no se extiende a la información relativa a la comisión de un delito no susceptible de solucionarse mediante los mecanismos alternativos».

«**Voluntariedad**, que estriba en la autodeterminación de las personas para sujetarse o no a cualquiera de los mecanismos alternativos; sin vicios en su voluntad y decidir libremente sobre la información que revelan, así como llegar o no a un convenio o acuerdo». Es necesaria la decisión voluntaria de las partes de someterse a alguno de los procedimientos, para que los especialistas puedan valorar si su conflicto podrá ser resuelto ya sea a través de la mediación, conciliación, negociación o el arbitraje.

Efectivamente al trabajo realizado por los empleados públicos o servidores públicos como se les denomina actualmente, se le llamó en un principio Servicio Civil del que se derivó la terminología que hasta la fecha se usa en el ámbito administrativo para leyes, reglamentos y disposiciones de los Empleados Públicos.

Son:

La:

**Mediación** no es solamente que las partes lleguen a un acuerdo que les sea conveniente a ambas, también tiene como objetivo centrarse en la conservación de las relaciones interpersonales, de ahí nace su característica principal y por qué diversos autores la relacionan con el cambio cultural. Es el único procedimiento de justicia alternativa en el que se cumplen cabalmente la totalidad de los principios que fueron abordados en el tema anterior, destacando, por supuesto, el de voluntariedad y flexibilidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, la misma en su artículo 2º, estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan.

Derechos conexos al derecho de autor los que la Ley otorga a los artistas, intérpretes y ejecutantes para permitir o prohibir la difusión de sus producciones y percibir una remuneración por el uso público de las mismas, sin perjuicio de las que corresponden al autor de la obra. El ejercicio de los derechos conexos no debe afectar en modo alguno a la protección del derecho de autor. Los derechos conexos se otorgan, por lo general, a tres categorías de beneficiarios.

**1. A los artistas, intérpretes y ejecutantes;**

**2. A los productores de fonogramas;**

**3. A los organismos de radiodifusión**