

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
COORDINACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN UNIVERSITARIA
COORDINACIÓN DE FORMACIÓN BÁSICA
PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE HOMOLOGADA

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. Unidad Académica (s): Facultad de Ciencias Administrativas
Facultad de Contaduría y Administración
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Facultad de Ingeniería y Negocios San Quintín
Facultad de Ingeniería y Negocios Tecate
Escuela de Ingeniería y Negocios Cd. Guadalupe Victoria

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA
R **RECIBIDO** **O**
JAN 13 2010
RECIBIDO
DEPARTAMENTO DE
FORMACION BASICA

2. Programa(s) de estudio:
(Técnico, Licenciatura (s))
Lic. en Contaduría
Lic. en Administración de Empresas

3. Vigencia del plan: 2009-2

4. Nombre de la Unidad de aprendizaje: RELACIONES LABORALES

5. Clave 12459

6. HC: 2 HL: _____ HT: 2 HPC: _____ HCL: _____ HE: _____ CR: 6

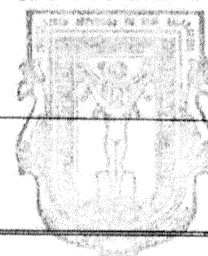
7. Ciclo Escolar: 2010-2

8. Etapa de formación a la que pertenece: Básica

9. Carácter de la Unidad de Aprendizaje Obligatoria Básica Optativa

10. Requisitos para cursar la Unidad de Aprendizaje Ninguna

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION
TECATE, B.C.

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN (Continuación)

Programa (s) de estudio: (Técnico, Licenciatura (s) Lic. en Contaduría
Lic. en Administración de Empresas

Vigencia del plan: 2009-2

Nombre de Unidad de Aprendizaje: RELACIONES LABORALES Clave:

HC: 2 HL: HT: 2 HPC: HCL: HE: 2 CR: 6

Fecha de elaboración: 11 de Diciembre de 2008

Formuló: Lic. Gilberto Martínez Quintero
Lic. Julio León Prieto
Lic. Hanz Herberto Ruiz Sandoval
Lic. Hans Herberto Jr. Ruiz Romero

Vo. Bo. M.C. Ismael López Elizalde
Cargo: Subdirector FCA y S, Ensenada
Vo. Bo. M.A. Aureliano Armenta Ramírez
Cargo: Subdirector FCA, Mexicali
Vo. Bo. M. A. José Raúl Robles Cortez
Cargo: Subdirector FCA, Tijuana
Vo. Bo. M.C.A. Velia Verónica Ferreiro Martínez
Cargo: Subdirector FlyN, Tecate
Vo. Bo. M.C. Raúl de la Cerda López
Cargo: Subdirector Fly N, San Quintín
Vo. Bo. M.R.H. Lucila Paez Tirado
Cargo: Subdirector EI y N, Guadalupe Victoria

[Handwritten signatures and stamps]



II. PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO

La materia de Relaciones Laborales pretende promover en los alumnos la capacidad de análisis para comprender el régimen de derecho aplicable al ente económico, identificar las disposiciones legales en materia laboral que le sirvan para tomar decisiones a través de un ejercicio profesional solidario con su entorno social, con humanismo y alto sentido de responsabilidad y lealtad hacia sus principios y en congruencia con los valores institucionales.

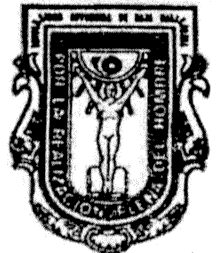
III. COMPETENCIAS DEL CURSO

Identificar el marco legal que condiciona las actividades de las empresas y su afectación a las circunstancias individuales y públicas que se desprenden del derecho laboral

IV. EVIDENCIA (S) DE DESEMPEÑO

- Exámenes escritos
- Trabajos de investigación
- Elaborar un trabajo final por escrito en donde calculen las distintas prestaciones laborales e identifiquen los derechos y obligaciones de las empresas en el ámbito laboral, a través de una práctica final

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADURÍA
Y ADMINISTRACIÓN
TIJUANA, B.C.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Identificar los sujetos de la relación laboral, los aspectos fundamentales de las condiciones de trabajo en el ámbito empresarial, para conocer e interpretar las disposiciones legales y orientar una toma de decisiones apegada al derecho y respetando la dignidad y el trabajo de los integrantes del ente económico

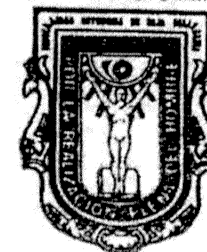
Contenido

Duración 4 horas

UNIDAD I ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

- 1.1. Definición y características
- 1.2. Artículo 123-apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 1.3. Disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123-A
 - 1.3.1. Observancia general
 - 1.3.2. Finalidad de las normas de trabajo
 - 1.3.3. El derecho al trabajo
 - 1.3.4. El derecho a ejercer el trabajo
 - 1.3.5. Disposiciones de orden público
 - 1.3.6. Beneficio de los trabajadores en los Tratados Internacionales
 - 1.3.7. Mínimo de trabajadores mexicanos en una empresa
 - 1.3.8. Definición de trabajador y clasificaciones
 - 1.3.9. Definición de patrón
 - 1.3.10. Representantes de los patrones en una entidad económica
 - 1.3.11. Intermediarios laborales
 - 1.3.12. Concepto de empresa y establecimiento para efectos laborales
 - 1.3.13. Fuentes supletorias del derecho laboral
 - 1.3.14. La interpretación favorable al trabajador

UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION
TIJUANA, B.C.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Definir los distintos deberes y derechos de los trabajadores y de los patrones con el fin de ubicar los actos que realiza un ente económico en la rama correspondiente a sus actividades, en un marco de respeto a la normatividad laboral.

Contenido

Duración 16 horas

Unidad II. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- 2.1 Relación de trabajo y contrato individual de trabajo
- 2.2. Requisitos del contrato individual de trabajo
- 2.3. Sujetos de la relación de trabajo
- 2.4. Elemento de subordinación para que exista relación de trabajo
- 2.5. Contratación de menores de edad.
- 2.6. Duración de las relaciones de trabajo
 - 2.6.1. Por tiempo indeterminado: presunción general
 - 2.6.2. Por tiempo determinado: casos especiales regulados por la Ley
 - 2.6.3. Por obra determinada.
- 2.7. Suspensión de las relaciones de trabajo
- 2.8. Rescisión de las relaciones de trabajo
 - 2.8.1. Causas autorizadas por la Ley
 - 2.8.2. Procedimiento legal para despedir a un trabajador
 - 2.8.3. Aviso a las autoridades laborales de la causa del despido
 - 2.8.3. Negativa a reinstalar a un trabajador y su indemnización
- 2.9. Terminación de las relaciones de trabajo.
- 2.10. Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION
TIJUANA, B.C.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Diferenciar los conceptos particulares de las prestaciones laborales para poder distinguirlos y estar apto para determinar cuales son sus efectos sobre el ente económico, considerando los aspectos de la ley laboral, con alto sentido de responsabilidad y equidad

Contenido

Duración 30 horas

Unidad III. CONDICIONES DE TRABAJO

- 3.1. Aspectos generales
- 3.2. Jornadas de trabajo
 - 3.2.1.- Concepto
 - 3.2.2.- Tipos y formas de jornadas
 - 3.2.3.- Modificación
- 3.3. El salario para efectos laborales y prestaciones que no forman parte del salario.
- 3.4. tipos de salarios y sus normas protectoras
- 3.5. Determinación de las prestaciones laborales
 - 3.5.1. El tiempo extraordinario
 - 3.5.1.1. Límites diario y semanal del tiempo extraordinario
 - 3.5.1.2. Forma de pago del tiempo extraordinario
 - 3.5.1.3. Acreditamiento de las circunstancias extraordinarias.
 - 3.5.1.4. Otras consideraciones respecto al tiempo extraordinario.
 - 3.5.2. Días de descanso y su retribución cuando se laboran
 - 3.5.3. La prima dominical
 - 3.5.4. Vacaciones y la prima vacacional
 - 3.5.4.1. Forma de cómputo de las vacaciones
 - 3.5.4.2. Cálculo de pago de las vacaciones y prima vacacional
 - 3.5.4.3. Impedimento legal para laborar periodo vacacional
 - 3.5.4.4. Percepción de vacaciones y de días descanso efectivos.
 - 3.5.4.5. Otras consideraciones respecto a vacaciones y prima vacacional
 - 3.5.5. Aguinaldo y su cálculo

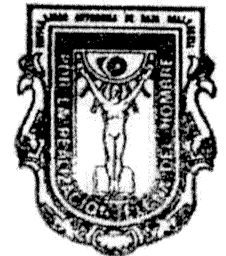
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADORIA
Y ADMINISTRACION
TIJUBA S.C.

- 3.5. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.(PTU)
 - 3.5.6.1. Patrones obligados y eximidos al reparto
 - 3.5.6.2. Trabajadores sin derecho
 - 3.5.6.3. Cálculo de la base de la PTU a repartir: patrones personas morales y patrones personas físicas según actividad.
 - 3.5.6.4. Porcentaje y cálculo de la PTU correspondiente a cada trabajador.
 - 3.5.6.5. Objeciones de los trabajadores e instancia competente para su exigibilidad.
 - 3.5.6.7. Otras consideraciones respecto a la PTU.
- 3.6. La prima de antigüedad y su forma de pago
- 3.7.- Salario para efectos de pagar indemnizaciones a los trabajadores
 - 3.7.1. integración del salario artículo 89
 - 3.7.2. cálculo de indemnización constitucional por despido injustificado
 - 3.7.3. cálculo de indemnización por negativa patronal a reinstalar
 - 3.7.4. cálculo de indemnización por rescisión de la relación laboral por parte del trabajador

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION
TIJUANA, B.C.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Analizar las disposiciones laborales en torno al reglamento interior de trabajo fin de poder dar una orientación profesional y responsable para la toma de decisiones, considerando la responsabilidad de los actos laborales, con gran sentido de honestidad y flexibilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes de la entidad económica

Contenido

Duración

6 horas

Unidad IV. EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- 4.1. Concepto
- 4.2. Su finalidad y beneficios
- 4.3. Requisitos del reglamento
- 4.4. Procedimiento legal para su formulación
- 4.5. Procedimiento para inscribirlo ante autoridad competente
- 4.6. Momento en que surte efectos el reglamento interior de trabajo

UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTABILIA
Y ADMINISTRACION
TIJUANA, B.C.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Analizar las disposiciones laborales en torno a las relaciones colectivas de trabajo a fin de poder dar una orientación profesional y responsable para la toma de decisiones, considerando la responsabilidad de los actos laborales, con gran sentido de honestidad y flexibilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes de la entidad económica.

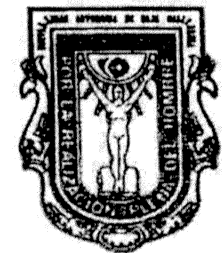
Contenido

Duración 8 horas

Unidad V. ASPECTOS GENERALES DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO


- 5.1. Relación colectivas de trabajo
- 5.2. Sujetos de la relación colectiva
- 5.3. Sindicatos
- 5.4. Características del contrato colectivo de trabajo
- 5.5. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo
- 5.6. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo
- 5.7. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo
- 5.8. Concepto de huelga
- 5.9. Efectos de la huelga
- 5.10. Objeto de la huelga
- 5.11. Huelga ilícita
- 5.12. Causas de terminación de la huelga

UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION
TIJUANA, B.C.

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS

No. de Práctica	Competencia(s)	Descripción	Material de Apoyo	Duración
			<p>UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA</p>  <p>FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION TIJUANA, B.C.</p>	

VII. METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología que se utilizara tomando en cuenta las necesidades y propuestas del docente y los estudiantes será:

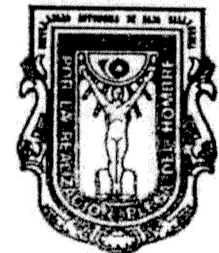
- Lecturas dirigidas
- Solución de casos prácticos
- Se realizaran exposiciones en trabajo en equipo
- Exámenes por escrito de los temas señalados
- Exposiciones por parte de los alumnos
- Trabajos de investigación individuales o por equipo

VII. CRITERIOS DE EVALUACION

Se deberá incluir la evidencia del desempeño según la competencia

- Exámenes escritos 50%
- Trabajos de investigación 20%
- Trabajo practica final 30%

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACIÓN
TIJUANA, B. C.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Básica

Ley federal del trabajo comentada
Cavazos Flores Baltazar
Editorial Trillas

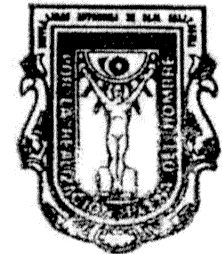
Ley Federal del Trabajo

Complementaria

Derecho del trabajo
Mario de la cueva
Editorial Porrúa

Ley federal del trabajo
Trueba Urbina
Editorial trillas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CONTABILIDAD
Y ADMINISTRACIÓN
TEHUACA, B.C.

X. PERFIL DOCENTE

Se requiere Lic. en Contaduría o Lic. en Administración de Empresas, con Maestría en área afín, un mínimo de tres años de experiencia laboral, preferentemente en el área de Administración específicamente en el cálculo de las distintas prestaciones laborales, así como en la identificación de los derechos y obligaciones de la empresa.

Debe ser INNOVADOR: Crear y trabajar con materiales educativos para desarrollar mejor los contenidos de la materia a impartir.

Debe ser FORMADOR: Guiar, orientar, aconsejar y enseñar valores con su ejemplo de vida, para transmitirla a sus alumnos y estos sepan responder de una manera asertiva a los problemas que se suscitan en la sociedad.

Debe ser INFORMADO: Manejar a la perfección los contenidos de su área y nivel, a la vez conocer las técnicas y estrategias para mejorar el aprendizaje en sus alumnos.

Debe ser ACTUALIZADO: Buscar constantemente adquirir más información de la ya conocida para estar al día en la preparación de sus clases, a la vez conoce las últimas técnicas e innovaciones pedagógicas que necesitan nuestros alumnos para el dúo enseñanza aprendizaje.

Debe ser PROACTIVO: Mostrar iniciativa en la ejecución de su clase, trabajo y de sus funciones como profesor. Ser independiente y autónomo.

Debe ser RESPETUOSO: Buen clima institucional, estableciendo relaciones con sus pares y la entidad educativa. Respetar ideas.

Debe ser ORGANIZADO: Realizar sus tareas docentes sincronizando tiempos y espacios que no afecten su desempeño laboral. Planificar su sesión de clase con tiempo.

Debe ser PARTICIPATIVO: Estar inmerso en las actividades, preguntar, dar ideas, opinar, sentirse parte del equipo de trabajo, identificarse con la institución, mejorar la imagen del colegio.

Debe ser RESPONSABLE: Reconocer el trabajo como acción que le ayuda en su desarrollo y realización personal. Poseer una formación básica para el trabajo, que le permita ser útil. Buscar siempre dar lo mejor de sí mismo, siendo eficiente y exigente consigo mismo, brindando servicios de calidad.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTADURIA
Y ADMINISTRACION
TIJUANA B C