

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

COORDINACIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- 1. Unidad Académica:** Facultad de Ciencias Administrativas, Mexicali; Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Ensenada; Facultad de Contaduría y Administración, Tijuana; Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales, Tecate; y Facultad de Ingeniería y Negocios, San Quintín.
- 2. Programa Educativo:** Licenciado en Contaduría y Licenciado en Administración de Empresas
- 3. Plan de Estudios:** 2021-2
- 4. Nombre de la Unidad de Aprendizaje:** Derecho Laboral
- 5. Clave:** 38992
- 6. HC: 02 HT: 02 HL: 00 HPC: 00 HCL: 00 HE: 02 CR: 06**
- 7. Etapa de Formación a la que Pertenece:** Disciplinaria
- 8. Carácter de la Unidad de Aprendizaje:** Obligatoria
- 9. Requisitos para Cursar la Unidad de Aprendizaje:** Ninguno



Equipo de diseño de PUA

Lorena Álvarez Flores
Julio César León Prieto
Benito Soto Hernández
Juan Antonio Molina Garnica
Dana Briseida Pérez López

Fecha: 02 de diciembre de 2020

Vo.Bo. de subdirector(es) de Unidad(es) Académica(s)

Adelaida Figueroa Villanueva
Jesús Antonio Padilla Sánchez
Esperanza Manrique Rojas
Ana Cecilia Bustamante Valenzuela
Angélica Reyes Mendoza

II. PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

El propósito de la asignatura Derecho Laboral es el estudio de la relación obrero patronal en los aspectos individual y colectivo aplicable en el ente económico a partir de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Estas aportaciones le permitirán al estudiante la aplicación de las disposiciones jurídicas en un ente económico que procure un clima organizacional colaborativo que fortalezca el crecimiento de la empresa con un sentido de respeto a la dignidad humana. Es una asignatura homologada para los programas de la DES Contable-Administrativa.

III. COMPETENCIA GENERAL DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Analizar el marco legal que condiciona las actividades de los entes económicos y su afectación a las circunstancias individuales y públicas, a través del estudio y análisis de la legislación laboral, para su correcto cumplimiento propiciando la oportuna toma de decisiones, con honestidad, objetividad y responsabilidad.

IV. EVIDENCIA(S) DE APRENDIZAJE

Propuesta por escrito para un ente económico en donde calculen las distintas prestaciones laborales e identifiquen los derechos y obligaciones, el cual se deberá exponer ante una audiencia.

V. DESARROLLO POR UNIDADES
UNIDAD I. Aspectos generales del derecho laboral

Competencia:

Analizar el Artículo 123-A constitucional y Ley Federal del Trabajo a través del estudio las disposiciones generales y los principios y contenidos en esta normatividad, para comprender las generalidades del derecho laboral y orientar en la toma de decisiones, con objetividad y compromiso social.

Contenido:

Duración: 6 horas

- 1.1. Definición y características del derecho laboral
- 1.2. Principios rectores del derecho laboral
- 1.3. Fuentes del derecho laboral
- 1.4. Fundamentos constitucionales
 - 1.4.1. Derechos humanos del trabajador y sus garantías
 - 1.4.1.1. Libertad de trabajo, industria o comercio
 - 1.4.1.2. Derecho al trabajo
 - 1.4.1.3. Derecho en el trabajo
 - 1.4.1.4. Derecho a la seguridad social
 - 1.4.1.5. Derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación
 - 1.4.1.6. Igualdad entre hombres y Mujeres
 - 1.4.1.7. Derecho a la vivienda
- 1.5. Principios generales de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123-A Constitucional.
 - 1.5.1. Observancia general
 - 1.5.2. Finalidad de las normas de trabajo
 - 1.5.3. Beneficio de los trabajadores mexicanos en una empresa
 - 1.5.4. La interpretación favorable al trabajador
- 1.6. Concepto de empresa y establecimiento para efectos laborales
- 1.7. Normas internacionales de trabajo
 - 1.7.1. Beneficio de los trabajadores en los tratados Internacionales
 - 1.7.2. Convenios vigentes en México con la Organización Internacional del Trabajo

UNIDAD II. Relaciones individuales de trabajo

Competencia:

Analizar la legislación laboral a partir de los elementos de la relación de trabajo, las modalidades de contratación y las causas que pueden generar la suspensión o extinción de la relación de trabajo, identificando los derechos individuales del trabajador y obligaciones del patrón para apoyar a los directivos en la toma de decisiones, con responsabilidad y actitud crítica.

Contenido:

Duración: 8 horas

- 2.1. Sujetos de la relación de trabajo
 - 2.1.1. Definición de trabajo y de trabajador
 - 2.1.2. Definición de patrón y sus clasificaciones
 - 2.1.2.1. Representantes de los patrones en una entidad económica
 - 2.1.2.2. Intermediarios laborales.
 - 2.1.2.3. Sustitución patronal
- 2.2. Relación de trabajo y contrato individual de trabajo
 - 2.2.1. Elementos de subordinación para que exista relación de trabajo
- 2.3. Requisitos del contrato individual de trabajo
 - 2.3.1. Elemento de la subordinación para que exista relación de trabajo
- 2.4. Duración de las relaciones de trabajo
 - 2.4.1. Por tiempo indeterminado: presunción general
 - 2.4.2. Periodo de prueba
 - 2.4.3. Capacitación inicial
 - 2.4.4. Por obra determinada
 - 2.4.5. Por tiempo determinado
 - 2.4.6. Por inversión de Capital
 - 2.4.7. Por temporada
 - 2.4.8. Teletrabajo
- 2.5. Contratación de menores de edad
- 2.6. Prestación de servicio de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional.
- 2.7. Obligaciones y prohibiciones de los patrones y trabajadores
- 2.8. Suspensión de las relaciones de trabajo
- 2.9. Rescisión de las relaciones de trabajo
 - 2.9.1. Rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón
 - 2.9.2. Rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador
- 2.10. Procedimiento legal para despedir a un trabajador

- 2.10.1. Aviso del despido al trabajador
- 2.10.2. Aviso a las autoridades laborales de la causa de despido
- 2.10.3. Acciones que puede ejercer el trabajador en caso de despido
- 2.11. Generalidades de la conciliación obligatoria
- 2.12. Terminación de las relaciones de trabajo
- 2.12. Violencia laboral
 - 2.12.1. Hostigamiento
 - 2.12.2. Acoso sexual
 - 2.12.3. Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral

UNIDAD III. Condiciones de trabajo

Competencia:

Analizar las condiciones que rigen la relación de trabajo a través del estudio de la legislación laboral para determinar las prestaciones a las que tiene derecho, su cálculo respectivo y el efecto de en las decisiones de los directivos, con honestidad, equidad e integridad.

Contenido:

Duración: 10 horas

- 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 salario 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 de descanso efectivos
 - 3.5.4.5. Otras consideraciones respecto a vacaciones y prima vacacional
 - 3.5.5. Aguinaldo y su cálculo
 - 3.5.6. 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.

3.5.6.6. 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 de la Ley Federal del Trabajo

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.

3.8. Responsabilidades y sanciones por violaciones a las normas de trabajo

UNIDAD IV. Reglamento interior de trabajo, protección a mujeres y a menores

Competencia:

Analizar la legislación laboral por medio del estudio de los requisitos y procedimientos para constituir el reglamento interior de trabajo, las disposiciones jurídicas protectoras de los menores y de las mujeres en periodo de gestación para verificar su cumplimiento en los entes económicos, con responsabilidad y objetividad.

Contenido:

- 4.1. Reglamento Interior de trajo
 - 4.1.1. Concepto
 - 4.1.2. Su finalidad y beneficios
 - 4.1.3. Requisitos del reglamento
 - 4.1.4. Procedimiento legal para su formulación
 - 4.1.5. Procedimiento para inscribirlo y momento en que surte efecto
- 4.2. Trabajo de mujeres en periodo de gestación
- 4.3. Trabajo de menores

Duración: 3 horas

UNIDAD V. Aspectos generales de las relaciones colectivas de trabajo

Competencia:

Reconocer las disposiciones jurídicas relativas a las relaciones colectivas de trabajo por medio del estudio de la normatividad laboral para propiciar la toma de decisiones apegadas al orden jurídico, con compromiso social, integridad y responsabilidad.

Contenido:

- 5.1. Relaciones 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
 - 5.8.1. Efectos de la huelga
 - 5.8.2. Objeto de la huelga
 - 5.8.3. Tipos de huelga
 - 5.8.4. Causas de terminación de la huelga

Duración: 5 horas

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS DE TALLER

No.	Nombre de la Práctica	Procedimiento	Recursos de Apoyo	Duración
UNIDAD II				
1	Elaboración de contrato individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo (se sugiere equipos permanentes de trabajo) 2. Eligen un tipo de contrato a partir de un caso 3. Elaboran el contrato individual 4. Presentan y discutir el contrato ante el grupo. 5. Entregan la práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caso • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	2 horas
2	Acta administrativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente presenta las instrucciones para la actividad e integra al grupo por equipos y asigna un tipo de acta a realizar. 2. El equipo investiga en la red diferentes tipos de actas administrativas. 3. Se elabora un acta administrativa del tipo que le haya correspondido. 4. Entrega al docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caso • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	1 hora
3	Elaborar un aviso de despido al trabajador y a la autoridad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizar datos de una empresa dados por el profesor. 3. Elaboran el aviso de despido 4. Presentan y discutir el aviso de despido ante el grupo. 5. Entregan la práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	1 hora
4	Protocolo de actuación frente a casos de violencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente presenta las instrucciones para la actividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa • Ley Federal del Trabajo 	1 hora

		<p>e integra al grupo por equipos, y entrega un tipo de caso.</p> <ol style="list-style-type: none"> El equipo investiga en la red los tipos de protocolos de actuación, frente a casos de violencia, acoso y/o hostigamiento. Se elabora protocolo de actuación según sea el caso. Entrega al docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Computadora (opcional). Procesador de texto (opcional). 	
UNIDAD III				
5	Determinar prestaciones de acuerdo a contrato	<ol style="list-style-type: none"> Formarse en equipo Analizan datos de una empresa dados por el profesor. Determinan prestaciones de acuerdo al tipo de contrato. Presentan y discuten las prestaciones ante el grupo. Entregan el reporte de práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> Datos de una empresa Ley Federal del Trabajo Computadora (opcional). Procesador de texto (opcional). 	2 horas
6	Integración del salario	<ol style="list-style-type: none"> Formarse en equipo Analizan datos de un trabajador y sus prestaciones, dados por el profesor. Determinan la integración del salario. Presentan y discuten integración del salario ante el grupo. Entregan el reporte de práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> Datos de un trabajador y sus prestaciones Ley Federal del Trabajo Computadora (opcional). Procesador de texto (opcional). 	2 horas
7	Calcular pago de horas extras	<ol style="list-style-type: none"> Formarse en equipo Analizan datos de un trabajador y las horas trabajadas, dados por el profesor. Calculan pago de horas extras. 	<ul style="list-style-type: none"> Datos de un trabajador y sus horas extras Ley Federal del Trabajo Computadora (opcional). Procesador de texto (opcional). 	2 horas

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Presentan y discuten el cálculo de horas extras ante el grupo. 5. Entregan el reporte de práctica al profesor. 		
8	Cálculo del PTU	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizan datos de una empresa y de los trabajadores, dados por el profesor. 3. Calculan días trabajados y salarios devengados anuales. 4. Calculan el factor días y el factor salarios. 5. Calculan las utilidades que le corresponden a cada trabajador 6. Presentan y discuten los cálculos ante el grupo. 7. Entregan el reporte de práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa y de los trabajadores • Ley Federal del Trabajo • Manual Fiscal y Laboral para el cálculo de utilidades vigente • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	4 horas
9	Cálculo por despido justificado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizan datos de un trabajador dados por el profesor. 3. Calculan pago de salarios devengados. 4. Calculan vacaciones proporcionales. 5. Calculan prima vacacional proporcional. 6. Calculan aguinaldo proporcional. 7. Calculan prima de antigüedad. 8. Presentan y discuten los cálculos ante el grupo. 9. Entregan el reporte de práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de un trabajador • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	3 horas
10	Cálculo por despido injustificado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizan datos de un 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de un trabajador • Ley Federal del Trabajo 	3 horas

		<p>trabajador dados por el profesor.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Calculan pago de salarios devengados. 4. Calculan vacaciones proporcionales. 5. Calculan prima vacacional proporcional. 6. Calculan aguinaldo proporcional. 7. Calculan prima de antigüedad. 8. Calculan la indemnización constitucional. 9. Calculan la indemnización del artículo 50 10. Calculan los salarios caídos o vencidos. 11. Presentan y discuten los cálculos ante el grupo. 12. Entregan el reporte de práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	
11	Cálculo por terminación voluntaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizan datos de un trabajador dados por el profesor. 3. Calculan pago de salarios devengados. 4. Calculan vacaciones proporcionales. 5. Calculan prima vacacional proporcional. 6. Calculan aguinaldo proporcional. 7. Calculan prima de antigüedad, si procede. 8. Presentan y discuten los cálculos ante el grupo. 9. Entregan el reporte de práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de un trabajador • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	2 horas

		al profesor.		
UNIDAD IV				
12	Elaborar el reglamento interior de trabajo de una empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizar datos de una empresa dados por el profesor. 3. Elaboran el reglamento interior de trabajo 4. Presentan y discutir el reglamento interior de trabajo ante el grupo. 5. Entregan el reporte de la práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	2 horas
13	Protocolo preventivo para mujeres en gestación	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente presenta las instrucciones para la actividad e integra al grupo por equipos, y entrega la información del caso a resolver. 2. El equipo investiga en los recursos disponibles, las disposiciones que regulan la protección a mujeres en estado de gestación. 3. Con base en la información obtenida, el equipo elabora un protocolo preventivo del cuidado de la salud de la mujer en gestación, señalando los deberes específicos del patrón hacia ellas, con base en la Ley Federal del Trabajo. 4. Entrega al docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	1 hora
14	Protocolo para contratación de un menor	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente presenta las instrucciones para la actividad e integra al grupo por equipos, y entrega la información del caso a resolver. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	1 hora

		<ol style="list-style-type: none"> 2. El equipo investiga en los recursos disponibles, las disposiciones que regulan la protección a los menores de edad trabajadores. 3. Con base en la información obtenida, el equipo elabora un protocolo de supervisión de las acciones de prevención para verificar el cumplimiento de los deberes patronales en favor del menor con base en la Ley Federal del Trabajo. 5. Entrega al docente. 		
UNIDAD V				
15	Constituir un sindicato con las nuevas reglas de democracia sindical	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizar datos de una empresa y de los trabajadores, dados por el profesor. 3. Constituyen un sindicato. <ol style="list-style-type: none"> a. Elaborar estatutos b. Acta constitutiva 4. Presentan y discutir el proyecto del sindicato ante el grupo. 5. Entregan el reporte de la práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa y de los trabajadores • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	3 horas
16	Elaborar un pliego petitorio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formarse en equipo 2. Analizar datos de una empresa, de los trabajadores y del sindicato, dados por el profesor. 3. Elaboran un pliego petitorio. 4. Presentan y discutir el proyecto del sindicato ante el grupo. 5. Entregan el reporte de la práctica al profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de una empresa, de los trabajadores y del sindicato • Ley Federal del Trabajo • Computadora (opcional). • Procesador de texto (opcional). 	2 horas

VII. MÉTODO DE TRABAJO

Encuadre: El primer día de clase el docente debe establecer la forma de trabajo, criterios de evaluación, calidad de los trabajos académicos, derechos y obligaciones docente-alumno.

Estrategia de enseñanza (docente):

- Técnica expositiva
- Debates
- Estudios de caso
- Foro de discusión

Estrategia de aprendizaje (alumno):

- Mapas conceptuales
- Mapas mentales
- Infografías
- Cuadro comparativo
- Trabajo colaborativo
- Investigación documental
- Técnica expositiva

VIII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será llevada a cabo de forma permanente durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de la siguiente manera:

Criterios de acreditación

- Para tener derecho a examen ordinario y extraordinario, el estudiante debe cumplir con los porcentajes de asistencia que establece el Estatuto Escolar vigente.
- Calificación en escala del 0 al 100, con un mínimo aprobatorio de 60.

Criterios de evaluación

- Evaluaciones parciales.....	20%
- Prácticas de taller (Portafolio de evidencias)	40%
- Trabajos en clase.....	10%
- Propuesta para un ente económico	30%
Total	100%

IX. REFERENCIAS

Básicas

- Atleson, J., Compa, L., Rittich, K., Sharpe, C. W. & Weiss, M. S. (2008). *International labor law: cases and materials on workers' rights in the global economy*. West Academic Publishing. [clásica]
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación. Autor. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_241220.pdf.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley Federal del Trabajo*. Autor. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Davalos, J. (2020). *Derecho individual del trabajo* (25va. ed.). Porrúa.
- González-Garza, H. (2019). *Ley Federal del Trabajo 2019 comentada. Parte individual/par@ recursos humanos*. Casia Creaciones.
- Gobierno de la República. (2019). *Manual laboral y fiscal sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas*. Autor
- Méndez, R. (2013). *Derecho laboral un enfoque práctico* (2da. Ed.). Mc Graw Hill. [clásica]

Complementarias

- De la Cueva, M. (2018). *Nuevo derecho mexicano del trabajo* (22va. ed.). Porrúa.
- Trueba, U. J. (2018). *Ley Federal del Trabajo* (92a ed.). Porrúa.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Convenios internacionales en materia del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764C

X. PERFIL DEL DOCENTE

Licenciado en Contaduría, Derecho o Administración, preferentemente con estudios de posgrado en área afín y dos años de experiencia docente y profesional en el área laboral. Ser proactivo, fomentar el trabajo colaborativo, estar actualizado y ser organizado.