



**Universidad de Guadalajara  
Centro Universitario de los Lagos**

**PROGRAMA DE ESTUDIO  
FORMATO BASE**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO**

Nombre de la materia

**Derecho Laboral**

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de Horas:	Valor en créditos:
H0683	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>64</b>	<b>7</b>

Tipo de curso: (Marque con una X)

C= curso	P= practica	CT = curso-taller	<input checked="" type="checkbox"/>	M= módulo	C= clínica	S= seminario
----------	-------------	-------------------	-------------------------------------	-----------	------------	--------------

Nivel en que ubica: (Marque con una X)

L=Licenciatura	<input checked="" type="checkbox"/>	P=Posgrado
----------------	-------------------------------------	------------

Prerrequisitos formales (Materias previas establecidas en el Plan de Estudios)

Prerrequisitos recomendados (Materias sugeridas en la ruta académica aprobada)

--	--

Departamento:

**Ciencias Sociales y del Desarrollo Económico**

Carrera:

**Ingeniería en Mecatrónica**

Área de formación:

Área de formación básica común obligatoria.	Área de formación básica particular obligatoria.	Área de formación básica particular selectiva.	Área de formación especializante selectiva.	Área de formación optativa abierta.	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--	--	---	-------------------------------------	-------------------------------------

**2. PRESENTACIÓN**

Este curso tiene el objetivo medular de comprender y analizar las relaciones individuales y colectivas de trabajo en su parte sustantiva, que genere en los alumnos el conocimiento de sus derechos y obligaciones como representantes del patrón, o en la creación de una empresa para el manejo de personal y en su caso como trabajadores .

**3. OBJETIVO GENERAL**

--

Al finalizar el curso, el alumno identificará elementos los elementos básicos en materia laboral, útiles para su ejercicio en la esfera de competencias profesionales.

#### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- El alumno comprenderá las funciones de las diferentes dependencias laborales en las que llevará a cabo acciones tanto en su papel de trabajador, como representante del patrón o en su caso como patrón.
- El alumno identificará las obligaciones que corresponden al patrón, cuando se genera un riesgo como consecuencia de la relación laboral.
- El alumno comprenderá el significado y las causas de la Huelga.
- Al final del tema, el alumno será capaz de describir el Contrato Colectivo y Contrato Ley.
- El alumno será capaz de describir y explicar el sindicato.
- Aplicar las diferentes formas de pago del salario, así como las prestaciones de ley a que tiene derecho el trabajador.
- Analizar los diferentes procesos que se dieron en las diferentes economías que surgieron en el mundo y los efectos en las relaciones laborales

#### 5. CONTENIDO

##### Temas y Subtemas

##### **UNIDAD I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL**

- 1.1. Breves Antecedentes históricos de las relaciones de trabajo:
  - 1.1.1 La Revolución Industrial.
  - 1.1.2 Ley le Chapellier.
  - 1.1.3 El Cartismo.
  - 1.1.4 Bismarck, Padre de la Seguridad Social.
  - 1.1.5 Sindicalismo en México.
  - 1.1.6 Encíclica Rerum Novarum Papa León XIII.
  - 1.1.7 Hermanos Flores Magón.
  - 1.1.8 Huelgas Cananea y Río Blanco.
  - 1.1.9 Historia de la Normatividad Laboral (1931) (1970) (1980) y (2012).
  - 1.1.10 Fundamento Constitucional del Derecho Laboral en México.
  - 1.1.11 Competencia de las Autoridades del Trabajo.
  - 1.1.12 Disciplinas jurídicas que se relacionan con el Derecho Laboral.

##### **UNIDAD II RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

- 2.1. - Sujetos de la relación de trabajo.
  - 2.1.1. Concepto de Trabajador.
  - 2.1.2. Trabajador de base, sindicalizado, eventual, de confianza, la prestación de servicios profesionales.
  - 2.1.3. Concepto de Patrón.
  - 2.1.4. Patrón sustituto.
  - 2.1.5. Empresa y Establecimiento.
  - 2.1.6. Concepto de subcontratación
- 2.2. Definición de relación y contrato individual de trabajo y trabajo digno o decente.
  - 2.2.1 Definición de relación de trabajo.
  - 2.2.2 Definición de contrato de trabajo.
    - 2.2.2.1 Definición de trabajo digno o decente.

- 2.2.2.2. Contrato por obra o tiempo determinado.
- 2.2.2.3 Contrato por capacitación inicial.
- 2.2.2.4. Contrato por temporada.
- 2.2.2.5 Contrato a prueba.
- 2.2.2.6. Contrato por tiempo indeterminado.
- 2.2.2.7. Formalidades de la subcontratación.
- 2.3 Obligaciones derivadas del contrato de trabajo.
- 2.3.1. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo.
- 2.3.2. La rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
  
- 2.3.3 La rescisión de las relaciones de Trabajo sin responsabilidad para el trabajador.
  
- 2.3.4. El aviso de despido y sus consecuencias.
- 2.3.5. Las indemnizaciones.
- 2.3.6. La terminación normal de las relaciones de trabajo.
- 2.3.7. El convenio de liquidación.

### **UNIDAD III. CONDICIONES DE TRABAJO. OBJETIVO**

- 3.1. Principio de igualdad de las condiciones de trabajo.
- 3.2. Concepto de jornada de trabajo.
- 3.2.1. Jornada diurna.
- 3.2.2. Jornada nocturna.
- 3.2.3. Jornada mixta.
- 3.2.4. Jornada de emergencia y formas de pago.
- 3.2.5. Jornada extraordinaria y formas de pago.
- 3.2.6. Días de descanso.
- 3.2.6.1. El descanso semanal.
- 3.2.6.2. El descanso obligatorio.
- 3.2.6.3. La prima dominical.
- 3.2.7. Vacaciones.
- 3.2.7.1. La prima vacacional.
- 3.2.8. El aguinaldo
- 3.2.9. La prima de antigüedad.

### **UNIDAD IV. EL SALARIO.**

- 4.1. Diferentes formas de pago del salario.
- 4.1.1. Unidad de tiempo.
- 4.1.2. Unidad de obra.
- 4.1.3. A comisión.
- 4.1.4. A precio alzado.
- 4.1.5. Pago por cada hora de prestación de servicios.
- 4.1.6. Salario Integrado.
- 4.2. Principios mínimos en materia de salario, normas protectoras y privilegios del Salario.
  
- 4.3. Salarios mínimos generales y profesionales.
- 4.3.1 Descuentos al Salario.

### **UNIDAD V. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS**

- 5.1. Definición de reparto de utilidades
- 5.2. Bases para la fijación del porcentaje de participación
- 5.3. Comisiones mixtas para determinar cantidad líquida de PTU, bases para su integración y sus funciones.
- 5.4. Término para efectuar el reparto.
- 5.5. Derecho de los Trabajadores a participar en las utilidades, exentos del pago de PTU.

- 5.6. Bases para determinar el porcentaje a cada trabajador.
- 5.7. Autoridades competentes para resolver las inconformidades en el reparto de utilidades.

#### **UNIDAD VI. TRABAJOS ESPECIALES.**

- 6.1. Trabajadores de confianza.
- 6.2. Trabajadores de auto transportes.
- 6.3. Agentes de comercio, Seguros, vendedores, comisionistas, viajantes, impulsores de ventas y otros semejantes.
- 6.4. Trabajadores actores y músicos.
- 6.5. Trabajo a domicilio.
- 6.6. Trabajadores domésticos.
- 6.7. De los Trabajadores en Minas
- 6.8. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.
- 6.9. Industria Familiar
- 6.10. Médicos residentes.
- 6.11. Trabajo en las universidades en Instituciones de Educación Superior Autónoma por ley.

#### **UNIDAD VII. SINDICATO.**

- 7.1. Principios de Libertad Sindical.
- 7.2. Definición de sindicato.
- 7.3. Clasificación de Sindicatos Obreros o Patronales.
- 7.4. Requisitos mínimos para la constitución de un sindicato, de fondo y de forma.
  
- 7.5. Documentos necesarios para el registro de un sindicato y la obligación de la Autoridad para su publicidad.
- 7.6. Requisitos que deben contener los Estatutos de los sindicatos
- 7.7. Patrimonio Sindical.
- 7.8. Obligación y prohibiciones de los sindicatos.
- 7.9. Disolución del sindicato.

#### **UNIDAD VIII. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.**

- 8.1. Definición de Contrato colectivo de trabajo.
- 8.2. Contenido del Contrato colectivo de trabajo.
- 8.3. Revisión del Contrato colectivo de trabajo.
- 8.4. Depósito del Contrato colectivo de trabajo y su publicidad que debe dar la Autoridad laboral (Transparencia)
- 8.5. Formas de terminar el Contrato colectivo de trabajo.
- 8.6. Definición de contrato de Ley.
- 8.7. Deferencias con el Contrato colectivo de trabajo.
- 8.8. Reglamento interior de trabajo, su elaboración, contenido, depósito y la publicidad que debe dar la Autoridad laboral.

#### **UNIDAD IX. HUELGA**

- 9.1. Definición de Huelga.
- 9.2. Etapas por las que pasa la huelga
- 9.3. Clases o modalidades.
- 9.4. Requisitos de fondo y forma.
- 9.5. Consecuencias de la inexistencia de la huelga.
- 9.6. Efectos jurídicos de la declaración de inexistencia de la Huelga
- 9.7. Juicio de imputabilidad si la huelga es declarada existente.
- 9.8. Formas de terminación de la huelga.

#### **UNIDAD X. RIESGOS DE TRABAJO**

- 10.1. Riesgos de trabajo

- 10.1.2. Deferencia entre accidente y enfermedad.
- 10.1.3. Diferentes tipos de incapacidades
- 10.1.4. Derechos de los trabajadores y sus indemnizaciones si no están afiliados al IMSS.
- 10.1.5. Cálculo de indemnizaciones en caso de sufrir riesgos de trabajo.
- 10.1.6. Prescripción.

**UNIDAD XI AUTORIDADES DEL TRABAJO.**

- 11.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 11.2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Edo. de Jalisco.
- 11.3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 11.4. Inspección del Trabajo.
- 11.5. Servicio Estatal del Empleo.
- 11.6. Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

**7. TAREAS, ACCIONES Y/O PRÁCTICAS DE LABORATORIO**

**Metodología:**

Tradicional, Deductivo, Analítico, Descriptivo, Explicativo, Tutorial, Reflexivo, Cooperativo, Individuales, Grupales, Talleres, Estudios de casos, Lectura previa, Discusión de temas, Resolución de ejercicios, Trabajos de investigación, Formulación de ensayos, Exposición del maestro, Pizarrón, Ejercicios prácticos, Diapositivas, Libros de texto, Manual de consulta, Lectura de publicaciones especiales, Medios Electrónicos.

**8. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA** (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Libros / Revistas Libro: Jurisprudencia Laboral Comentada Beltrán, Climénnt J. (1999) Esfinge No. Ed ISBN: 970-647-386-6
2.	Libro: Derecho Laboral Aranda, R.S. & Gregg. A.C. (2009) Mc Graw Hill No. Ed ISBN: 978-970-10-7321-6

**9. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA** (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Libro: Derecho Laboral, un enfoque práctico Méndez, R. (2009) Mc Graw Hill No. Ed ISBN: 978-970-10-6960-8
2	Libro: Derecho del Trabajo Lemus, R.P. (2009) Cengage Learning No. Ed ISBN: 978-970-686-816-9

3	Libro: Guía Práctica del Derecho Laboral Scott, J.A. (2006) Trillas No. Ed ISBN: 968-24-7451-5
---	--

#### **10. CRITERIOS Y MECANISMOS PARA LA ACREDITACION**

Acreditación: Para tener derecho a examen ordinario el alumno deberá cumplir con un 80% de las asistencias y para tener derecho a examen extraordinario el alumno deberá cumplir con el 65% de las asistencias.

#### **11. ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN**

<b>Unidad de Competencia:</b>	<b>Porcentaje:</b>
Participación	10%
Tareas, investigaciones y prácticas	20%
Caso práctico final	20%
Examen(es) Parcial(es) –Mínimo dos en el semestre-	30%
Examen departamental	15%
Análisis de la normativa universitaria	05%