



DIRECTORIO

Secretario de Educación Pública

Mtro. Alonso Lujambio Irazábal

Subsecretario de Educación Superior

Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez

Coordinadora de Universidades Politécnicas

Mtra. Sayonara Vargas Rodríguez

ORIGINAL

PÁGINA LEGAL

Participantes

Mtro. Sergio Iván Barcelata Cavazos - Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

Mtra. Lic. María de Jesús Flores Alatristero - Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

Primera Edición: 2011

DR © 2011 Coordinación de Universidades Politécnicas.

Número de registro:

México, D.F.

ISBN_____

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
PROGRAMA DE ESTUDIOS	2
FICHA TÉCNICA	3
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	5
GLOSARIO	13
BIBLIOGRAFÍA.....	17

ORIGINAL

INTRODUCCIÓN

En toda negociación mercantil podemos observar como una constante, la utilización del esfuerzo humano de los sujetos como medio de consecución de sus fines. Ese aprovechamiento del quehacer de los otros, cuando se impregna del elemento de subordinación, recae dentro de la competencia del derecho laboral. El derecho laboral parte de la filosofía de que existe una disparidad entre las capacidades del empresario y las del trabajador. Es decir, parte de la idea de que el trabajador, en virtud de su estado económico y su necesidad intrínseca de trabajar y allegarse del sustento, posee menores herramientas para defenderse de los posibles abusos del capital. En consecuencia, las normas que integran esta rama del derecho, otorgan al trabajador beneficios especiales, como la estabilidad en el empleo, las normas protectoras del salario y las cargas probatorias para los casos de conflictos ante los tribunales, beneficios que tienden, por lo general, a inclinar la balanza de la justicia a favor del trabajador, creando en contra del patrón una desigualdad igual o peor que los posibles abusos del capital que la legislación pretendía evitar. En atención a lo expresado, toda empresa, toda negociación mercantil, debe cuidar detalladamente los aspectos laborales, con la finalidad de prevenir posibles conflictos de esta naturaleza, que atenten contra su patrimonio.

Es de suma importancia para el Licenciado en Administración y Gestión de Pequeñas empresas conocer el marco legal que establece el derecho laboral, con la finalidad de orientar el actuar de las organizaciones donde se encuentra inmerso y propiciar un clima laboral justo, respetando los derechos de los trabajadores y, en caso de que surja algún conflicto, estar en posibilidades de defender los intereses de la empresa que representa.

La presente asignatura te proporcionará los elementos requeridos para conducir las relaciones laborales en un marco de legalidad y equidad para patrones y trabajadores.

PROGRAMA DE ESTUDIOS

PROGRAMA DE ESTUDIO															
DATOS GENERALES															
Septiembre 2020															
Licenciatura en Administración y Gestión de P.A.M.E.															
Formar profesionistas con capacidades gerenciales altamente competitivos, que respondan a los desafíos a los que se enfrentan las organizaciones en ambientes de incertidumbre, diligiendo eficazmente sus recursos y funciones, a través de una visión vanguardista para diseñar, evaluar y aplicar estrategias que permitan innovar o mejorar procesos en las organizaciones en un marco de sustentabilidad.															
Derecho Laboral															
CLAVE DE LA ASIGNATURA: DELCY															
El alumno será capaz de aplicar los aspectos legales que deben mantenerse en la dinámica administrativa laboral para respetar y reconocer los derechos y las obligaciones tanto del trabajador como del patrón															
90 Hrs.															
OCTUBRE, 2011.															
Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla															
ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE															
UNIDADES DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS PARA LA FORMACIÓN	EVIDENCIAS	ESPACIO EDUCATIVO				MOVILIDAD FORMATIVA				EQUIPOS REQUERIDOS	TOTAL DE HORAS		OBSERVACIÓN	
			TECNICAS SUGERIDAS PARA EL APRENDIZAJE (PROFESOR)	PARA LA ASISTENCIA (ALUMNO)	AULA	LABORATORIO	OTRO	PROYECTO	PRÁCTICA	INFORMACIÓN		TÉORICA	PRÁCTICA		TÉCNICA
I. Normatividad del Derecho Laboral	<p>Al completar la unidad de aprendizaje, el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Explicar la legislación vigente en materia de derecho del trabajo. Interpretar que es considerado trabajo y no trabajo según la normatividad aplicable 	<p>EP1: Reseña de lectura del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>EP2: Reseña de lectura de los Artículos 20 al 27 de la Ley Federal del Trabajo</p>	X	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Plumones Información Impreso Pitarrión 	5	2	4	0	<ul style="list-style-type: none"> Rúbrica para la estructura del artículo 123. Rúbrica para reseña de lectura de los artículos 20 al 27.
II. Sujetos de la relación individual de trabajo	<p>Al completar la unidad de aprendizaje, el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los derechos y obligaciones del patrón y los trabajadores. 	<p>EP1: Cuadro sinóptico de los derechos y obligaciones del patrón y los trabajadores</p> <p>EP2: Trabajador de las prestaciones a las que tendrían derecho el trabajador por la prestación sus servicios</p>	X	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Plumones Información Impreso Pitarrión 	6	2	4	0	<ul style="list-style-type: none"> Rúbrica para cuadro sinóptico Lista de cotejo de trabajador 	
III. Contrato individual de trabajo	<p>Al completar la unidad de aprendizaje, el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir los requisitos y fundamento legal de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado. Definir los requisitos y fundamento legal de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. 	<p>EP1. Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado</p> <p>EP2. Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado</p>	X	N/A	N/A	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Plumones Información Impreso Pitarrión 	12	3	8	0	<ul style="list-style-type: none"> Lista de cotejo de contrato individual de trabajo por tiempo determinado Lista de cotejo de contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado 		
IV. Prestaciones de los trabajadores	<p>Al completar la unidad de aprendizaje, el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar las prestaciones a las que por ley tiene derecho el trabajador al tiempo y al tipo de trabajo desempeñado. 	<p>EP1. Trabajador de prestaciones con respecto a salarios</p>	X	N/A	N/A	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Plumones Información Impreso Pitarrión 	10	4	8	0	<ul style="list-style-type: none"> Lista de cotejo de trabajador de prestaciones 		
V. Terminación de la relación laboral, suspensión y rescisión	<p>Al completar la unidad de aprendizaje, el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer las causas por las cuales conforme a derecho puede terminar una relación laboral 	<p>EP1. Cuadro sinóptico donde se señalen las causas de terminación, rescisión y suspensión de la relación laboral</p>	X	N/A	N/A	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Plumones Información Impreso Pitarrión 	12	4	6	0	<ul style="list-style-type: none"> Rúbrica para cuadro sinóptico 		



Subsistema de
Universidades
Politécnicas

FICHA TÉCNICA

DERECHO LABORAL

Nombre:	Derecho laboral
Clave:	DEL-CV
Justificación:	Esta asignatura es importante ya que le permitirá al alumno, argumentar los derechos y obligaciones de las organizaciones y sus empleados para la eficiente operación de la empresa.
Objetivo:	El alumno será capaz de aplicar los aspectos legales que deben mantenerse en la dinámica administrativa laboral para respetar y reconocer los derechos y las obligaciones tanto del trabajador como del patrón
Habilidades:	<ol style="list-style-type: none">1) Recopilar información interna y externa.2) Capacidad de síntesis, análisis e interpretación de datos.3) Tomar decisiones.4) Aspectos legales basados en diferentes legislaciones
Competencias genéricas a desarrollar:	Capacidad para resolver problemas y para aplicar los conocimientos en la práctica.

Capacidades a desarrollar en la asignatura	Competencias a las que contribuye la asignatura
Contratar personas de acuerdo a las políticas de la organización y a la legislación vigente para cubrir las vacantes existentes en la organización	Incorporar personas a la organización que cubran el perfil mediante técnicas de reclutamiento y selección, para mejorar el desempeño de las actividades de la organización.

	Unidades de aprendizaje	HORAS TEORÍA		HORAS PRÁCTICA	
		Presencial	No presencial	Presencial	No presencial
Estimación de tiempo (horas) necesario para transmitir el aprendizaje al alumno, por Unidad de Aprendizaje:	Normatividad del derecho laboral	5	2	4	0
	Sujetos de la relación individual de trabajo	6	2	4	0
	Contrato individual de trabajo	12	3	8	0
	Prestaciones de los trabajadores	10	4	8	0
	Terminación de la relación laboral, suspensión y rescisión	12	4	6	0
	Total de horas por cuatrimestre:	90			
Total de horas por semana:	6				
Créditos:	5				



INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

ORIGINAL



Subsistema de
Universidades
Politécnicas

RÚBRICA PARA RESEÑA DE LECTURA U1 EP1 y EP2

Aspecto a evaluar	Competente 10	Independiente 9	Básico avanzado 8	Básico umbral 7	Insuficiente 0
Presentación (2 puntos)	La reseña cumple con los requisitos de: Portada, cero faltas de ortografía, formato, calidad y limpieza del documento, manejo de lenguaje técnico apropiado.	La reseña presenta los elementos esenciales del contenido pero tiene faltas de ortografía mínimas.	La reseña presenta parte de los elementos requeridos, pero tiene faltas de ortografía no maneja un lenguaje técnico apropiado.	La reseña no contiene la mayor parte de los puntos requeridos para una presentación adecuada.	No existe presentación adecuada.
Análisis de la información (4 puntos)	La reseña determina de manera esquemática las ideas centrales del texto y las relaciones existentes entre sus contenidos.	La reseña presenta los elementos esenciales del contenido a través de un esquema.	La reseña presenta parte de los conceptos centrales, pero no los retoma en su totalidad.	La reseña no retoma las ideas centrales ni evidencia la relación entre sus contenidos.	No existe ninguna relación entre las ideas planteadas en la reseña.
Organización de la información (3 puntos)	Integra los conceptos centrales de manera sistemática y ordenada, distribuyendo la información por temas y subtemas.	La distribución de la información es ordenada y plantea parte de los conceptos centrales.	La información es difusa y no permite comprender con claridad las ideas principales del texto.	La forma en que presenta la información es confusa y carece de distribución de temas y subtemas.	Los planteamientos se presentan de manera asistemática y no hay una adecuada distribución de información.
Responsabilidad (1 punto)	El trabajo es entregado en el tiempo asignado.	N/A	N/A	N/A	El trabajo no se entregó en el tiempo asignado.

RÚBRICA PARA CUADRO SINÓPTICO U2 EP1 Y U5 EP1
Universidad Politécnica de _____
Nombre de la Asignatura: DERECHO LABORAL

Aspecto a evaluar	Competente 10	Independiente 9	Básico avanzado 8	Básico umbral 7	Insuficiente 0
Análisis de la información (4 puntos)	El cuadro determina de manera esquemática las ideas centrales del texto y las relaciones existentes entre sus contenidos.	El trabajo presenta los elementos esenciales del contenido a través de un esquema.	El trabajo presenta parte de los conceptos centrales, pero no los retoma en su totalidad.	El producto no retoma las ideas centrales ni evidencia la relación entre sus contenidos.	No existe ninguna relación entre las ideas planteadas en el cuadro con las que reporta el texto.
Organización de la información (3 puntos)	Integra los conceptos centrales de manera sistemática y ordenada, distribuyendo la información por temas y subtemas.	La distribución de la información es ordenada y plantea parte de los conceptos centrales.	La información es difusa y no permite comprender con claridad las ideas principales del texto.	La forma en que presenta la información es confusa y carece de distribución de temas y subtemas.	Los planteamientos se presentan de manera asistemática y no hay una adecuada distribución de información.
Forma (3 puntos)	El trabajo se presenta con llaves o diagramas, con divisiones y subdivisiones que señalan la jerarquía entre los contenidos del texto. Los conceptos están unidos por líneas.	La información se liga por medio de líneas y llaves, mismas que permiten distribuir la información de manera ordenada.	Los contenidos son mínimos, y falta dividir con más líneas la información.	Los conceptos no están ligados por líneas y solo presenta la información en una misma llave.	Los contenidos no están divididos o subdivididos, tampoco señalan la jerarquía entre ellos.



**LISTA DE COTEJO PARA VERIFICAR LOS ELEMENTOS QUE CONTIENE EL
TABULADOR DE PRESTACIONES
U2, EP2**

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE: _____

DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Nombre(s) del alumno(s):	Matricula:	Firma del alumno(s):
Nombre del Manual :		Fecha:
Asignatura:		Periodo cuatrimestral:
Nombre del Profesor:		Firma del Profesor:

INSTRUCCIONES

Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados “SI” cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque “NO”. En la columna “OBSERVACIONES” indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.

Para realizar esta actividad el profesor deberá proporcionar a los alumnos los datos de al menos cinco trabajadores con salario y fecha de ingreso diferente.

Valor del reactivo	Característica a cumplir (Reactivo)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
2%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación			
3%	b. No tiene faltas de ortografía			
2%	c. Mismo Formato (letra arial 12, títulos con negritas)			
1%	d. Misma Calidad de hoja e impresión			
2%	e. Maneja el lenguaje técnico apropiado			
10%	Encabezado Incluirá el nombre de la Universidad Politécnica de..., escudo y nombre de la Escuela. - Código del documento. - Página. - Fecha de realización. - Fecha de revisión. - Número de revisión			
10%	Jornada de trabajo: se especifica la jornada del trabajador			

10%	Descansos: se especifica(n) el (los) día(s) de descanso del trabajador			
20%	Vacaciones: se especifican los días de vacaciones a las que tiene derecho el trabajador con base a su antigüedad.			
20%	Prima vacacional: se especifica el importe de prima vacacional a la que tiene el derecho el trabajador con base a su periodo vacacional			
20%	Aguinaldo: se especifica el importe de aguinaldo al que tiene derecho el trabajador con base a su antigüedad			
100%	CALIFICACIÓN:			

ORIGINAL



**LISTA DE COTEJO PARA VERIFICAR LOS ELEMENTOS QUE CONTIENE EL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO E
INDETERMINADO
U3, EP1 y EP2**

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE: _____

DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Nombre(s) del alumno(s):	Matricula:	Firma del alumno(s):
Nombre del Manual :		Fecha:
Asignatura:		Periodo cuatrimestral:
Nombre del Profesor:		Firma del Profesor:

INSTRUCCIONES

Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados “SI” cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque “NO”. En la columna “OBSERVACIONES” indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.

Valor del reactivo	Característica a cumplir (Reactivo)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
2%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación			
3%	b. No tiene faltas de ortografía			
2%	c. Mismo Formato (letra arial 12, títulos con negritas)			
1%	d. Misma Calidad de hoja e impresión			
2%	e. Maneja el lenguaje técnico apropiado			
5%	Encabezado Incluirá el nombre de la Universidad Politécnica de..., escudo y nombre de la Escuela. - Código del documento. - Página. - Fecha de realización. - Fecha de revisión. - Número de revisión			
10%	Tipo de contrato: se especifica que es un contrato por tiempo determinado o indeterminado			
10%	Nombre de las partes: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.			

10%	Servicio: se especifica con precisión el servicio o servicios que deben prestarse			
5%	Lugar: se especifica el lugar o lugares donde debe prestarse el servicio			
10%	Duración de la jornada: especifica si la jornada es diurna, nocturna o mixta y su duración en horas.			
10%	Forma, monto, día y lugar del pago: especifica con claridad lo referente al pago de los servicios del trabajador			
10%	Capacitación del trabajador: especifica bajo que términos será capacitado y adiestrado el trabajador			
10%	Otras condiciones de trabajo: incorpora información sobre días de descanso, vacaciones y otras que se consideren relevantes.			
10%	Firmas: firmas del patrón y del trabajador			
100%	CALIFICACIÓN:			

ORIGINAL



**LISTA DE COTEJO PARA VERIFICAR LOS ELEMENTOS QUE CONTIENE EL
TABULADOR DE PRESTACIONES
U4, EP1**

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE: _____

DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Nombre(s) del alumno(s):	Matricula:	Firma del alumno(s):
Nombre del Manual :		Fecha:
Asignatura:		Periodo cuatrimestral:
Nombre del Profesor:		Firma del Profesor:

INSTRUCCIONES

Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados “SI” cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque “NO”. En la columna “OBSERVACIONES” indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.

Para realizar esta actividad el profesor deberá proporcionar a los alumnos los datos de al menos cinco trabajadores con salario y fecha de ingreso diferente.

Valor del reactivo	Característica a cumplir (Reactivo)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
4%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación			
10%	b. No tiene faltas de ortografía			
4%	c. Mismo Formato (letra arial 12, títulos con negritas)			
2%	d. Misma Calidad de hoja e impresión			
10%	e. Maneja el lenguaje técnico apropiado			
20%	Encabezado Incluirá el nombre de la Universidad Politécnica de..., escudo y nombre de la Escuela. - Código del documento. - Página. - Fecha de realización. - Fecha de revisión. - Número de revisión			
50%	Desarrollo: Los cálculos y el procedimiento son correctos. De acuerdo a las especificaciones indicadas por el profesor.			
100%	CALIFICACIÓN:			

GLOSARIO

ACTA LABORAL.- Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

AUTORIDADES DEL TRABAJO.- Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

AVISO DE RESCISIÓN.- Comunicación que por ley (artículo 47 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o causas de su despido.

CAUSAL DE RESCISIÓN.- Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o contrato de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- Aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

CONVENIO LABORAL.- Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

DEMANDA.- Entiéndase por demanda el acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el Tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

DEMANDADO.- La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada

DEMANDANTE.- La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

DESPIDO.- En el ordenamiento laboral, se entiende por despido el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

FINIQUITO.- Manifiesto del trabajador dando por terminado el contrato o relación de trabajo seguido de la conformidad del patrón.

INDEMNIZACIÓN LABORAL.- Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.- Pago a cargo del patrón por despido injustificado.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO.- Prestaciones que en conjunto conforman el salario.- En la inteligencia del salario se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

JORNADA DE TRABAJO.- Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

LAUDO.- Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

LEGISLACIÓN LABORAL.- Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al Derecho del Trabajo.

LEGÍTIMO.- Con fundamento en la ley.

LEYES LABORALES.- Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

LÍCITO.- que está permitido por la ley.

LITIGIO LABORAL.- Controversia de trabajo.- Conflicto de trabajo.- Contienda de trabajo.- Conflicto cualificado de intereses laborales.

LITIS LABORAL.- Juicio o pleito de trabajo.

NORMAS JURÍDICAS.- Reglas de conducta establecidas por el estado, mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia, si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN.- Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga derivadas de la relación o contrato de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.- Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga derivadas de la relación o contrato de trabajo.

PARAPROCESAL.- Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

PARTE.- Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.

PATRÓN.- Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador

PRESCRIPCIÓN LABORAL.- Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral solamente opera la prescripción negativa.

PRESTACIONES LABORALES.- Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

RATIFICACIÓN.- Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

RELACIÓN DE TRABAJO.- La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario.- La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

RENUNCIA DE TRABAJO.- Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.

SINDICATO.- Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

TRABAJADOR.- Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

TRABAJADOR DE BASE.- Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido. Y que es sindicalizable.

TRABAJADOR DE CONFIANZA.- Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

TRABAJADOR SINDICALIZADO.- Persona que tienen la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.- Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.

ORIGINAL

BIBLIOGRAFÍA

Básica

TÍTULO: Ley Federal del Trabajo
AUTOR:
AÑO: 2010
EDITORIAL O REFERENCIA: Mc Graw Hill
LUGAR Y AÑO DE LA EDICIÓN: México, 2010
ISBN O REGISTRO: 9789701065112

TÍTULO: Derecho laboral: su importancia y aplicación en la empresa
AUTOR: HERNÁNDEZ Herrera Juan
AÑO: 2010
EDITORIAL O REFERENCIA: CECSA
LUGAR Y AÑO DE LA EDICIÓN: México, 2010
ISBN O REGISTRO: 9789702407843

TÍTULO: Derecho laboral: Un enfoque práctico
AUTOR: MÉNDEZ Ricardo
AÑO: 2009
EDITORIAL O REFERENCIA: MCGRAW HILL Interamericana
LUGAR Y AÑO DE LA EDICIÓN: México, 2009
ISBN O REGISTRO: 9789701069608

Complementaria

TÍTULO: Síntesis de Derecho Laboral
AUTOR: CAVAZOS Flores Baltasar
AÑO: 2008
EDITORIAL O REFERENCIA: Trillas
LUGAR Y AÑO DE LA EDICIÓN: México, 2008

ISBN O REGISTRO: 9789682485008

TÍTULO: Derecho laboral: Un enfoque práctico

AUTOR: MÉNDEZ Ricardo

AÑO: 2009

EDITORIAL O

REFERENCIA: Mc Graw Hill Interamericana

LUGAR Y AÑO DE LA EDICIÓN

México, 1ra Edición

9789701069608

ISBN O REGISTRO:

TÍTULO: 40 lecciones de derecho laboral

AUTOR: CAVAZOS Flores Baltasar

AÑO: 2009

EDITORIAL O

REFERENCIA: Trillas

LUGAR Y AÑO DE LA EDICIÓN

México

9682456725

ISBN O REGISTRO: