



# AMBIENTE JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

<b>PROGRAMA EDUCATIVO:</b>	Maestría en Dirección Empresarial
<b>MODALIDAD:</b>	Presencial
<b>MODELO DE FORMACIÓN:</b>	Competencias
<b>TIPO:</b>	Único
<b>PERIODO</b>	4to Cuatrimestre
<b>LUGAR</b>	Aulas de Posgrado de la FCAV
<b>CRÉDITOS</b>	5 (Cinco)
<b>HORAS</b>	32 Horas

## OBJETIVO GENERAL

---

Desarrollar en los alumnos la comprensión y la valoración de los principios fundamentales del derecho laboral, destacando la importancia de las relaciones laborales en el contexto empresarial. Se busca que los estudiantes adquieran conocimientos sobre los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, así como la manera en que estas normativas influyen en el desarrollo de las organizaciones. Esta comprensión más profunda les permitirá desempeñarse de manera más efectiva en el ámbito laboral y contribuir al incremento de la competitividad y la productividad empresarial.

## Competencias

---

Competencia previa	Resultado esperado
Comprensión de los principios del derecho laboral.	Aplicación de conceptos clave del derecho laboral.
Habilidad para interpretar textos legales.	Resolución de conflictos laborales utilizando el marco legal.
Conocimiento básico del marco legal laboral.	Evaluación de implicaciones legales en decisiones empresariales.

## PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

---

### UNIDAD 1. EL DERECHO LABORAL

- 1.1 Sus primeras manifestaciones.
- 1.2 Reconocimiento internacional del derecho del trabajo.
- 1.3 El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 1.4 Principios generales.
- 1.5 El trabajo digno o decente, el hostigamiento y acoso sexual.

### UNIDAD 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

- 2.1 Reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.
- 2.2 La reforma laboral de 2012 sobre contratación laboral.
- 2.3 La subcontratación laboral, como nuevas figuras que incorpora la reforma laboral de 2012.

### UNIDAD 3. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- 3.1 Contrato y relación de trabajo; diferencias.
- 3.2 Elementos que definen la relación de trabajo.
- 3.3 Duración de las relaciones de trabajo.
- 3.4 Suspensión Individual y colectiva.

### UNIDAD 4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- 4.1 Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, por causa imputable al trabajador (Artículo 47 LFT).
- 4.2 El aviso de rescisión, el cambio que aportó la reforma laboral de 2012.

4.3 Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, por causa imputable al patrón (Artículo 51 LFT).

4.4 Las nuevas causas de rescisión contempladas en la reforma laboral de 2012.

4.5 El pago de los salarios caídos conforme a dicha reforma.

4.6 Terminación de la relación de trabajo (Artículos 53 y 434 LFT).

#### **UNIDAD 5. LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

5.1 La jornada de trabajo.

5.2 Días de descanso.

5.3 Vacaciones.

5.4 Salario.

5.5 Normas protectoras del salario.

5.6 Reparto de utilidades.

5.7 Las nuevas disposiciones de la reforma laboral de 2012.

5.8 Trabajadores de confianza, derechos y restricciones.

#### **UNIDAD 6. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

6.1 Concepto y contenido.

6.2 La titularidad del contrato colectivo.

6.3 La cláusula de admisión.

6.4 La derogación de la cláusula de exclusión prevista en el segundo párrafo del artículo 395 de la LFT, con motivo de la reforma laboral de 2012.

6.5 Antigüedad y asenso.

#### **UNIDAD 7. LA HUELGA**

7.1 Concepto.

7.2 Tipos de huelga.

7.3 El objeto de la huelga.

7.4 Procedimiento de huelga

---

### **EVALUACIÓN**

---

#### **ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN**

El estudiante demostrará que ha alcanzado los resultados del aprendizaje mediante las siguientes actividades de evaluación:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PUNTAJE ASIGNADO</b>
Examen	<b>30%</b>
Investigación	<b>30%</b>
Tareas	<b>10%</b>
Desarrollar un caso de estudio, y presentarlo como trabajo de investigación	<b>30%</b>

## METODOLOGIA GENERAL

Se iniciará con el análisis de las ideas expuestas en clase, promoviendo la participación de los estudiantes para comentar y discutir sobre estas ideas, con el fin de llegar a conclusiones fundamentadas que pongan a prueba sus habilidades intelectuales y comprensión de los temas tratados. Además, se realizarán sesiones de resolución de casos por equipos, donde los estudiantes trabajarán conjuntamente para aplicar los conceptos aprendidos a situaciones prácticas. Asimismo, se asignarán lecturas adicionales en diversas fuentes para complementar el estudio, seguidas de discusiones en pequeños grupos donde se presentarán conclusiones. Se llevará a cabo un estudio detallado de diferentes organizaciones reales, relacionadas con los temas vistos en clase, mediante investigaciones de campo como visitas a empresas. También se asignarán tareas individuales y en equipo, incluyendo la preparación y presentación de exposiciones sobre temas específicos y de investigación relacionados con el contenido del curso.

---

## BIBLIOGRAFÍA

---

Abenheim, T. (2022) Derecho laboral para el desarrollo de los recursos humanos. México: Ediciones Nuestro Conocimiento.

Aguilar, M. & Sastre, M. (2005) Dirección de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

Arriaga-Estrada (2021). Manual Práctico sobre la nueva justicia laboral en México: Relaciones individuales de trabajo y conciliación laboral. México: Ibukku.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual review of psychology*, 46(1), 237-264.

Schumann, P. L. (2001). A moral principles framework for human resource management ethics. *Human Resource Management Review*, 11(1-2), 93-111.

Reyes, A. (2015) Administración de personal 1 Relaciones Humanas. México: UMUSA.

Vilchis, J. L. Z. (2019). Administración de Recursos Humanos vs. Gestión del Capital Humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Revista Gestión y estrategia*, (56), 37-50.