



I. Datos de la institución

Plantel		UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DIVISIÓN SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Y EDUCACIÓN A DISTANCIA Modalidad: Abierta		Grado o Licenciatura	Licenciatura en Administración
---------	-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	--------------------------------

II. Datos del asesor

Nombre	SANCHEZ NUÑEZ ADELA	Correo	asanchez@docencia.fca.unam.mx
--------	---------------------	--------	-------------------------------

III. Datos de la asignatura

Nombre	ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES LABORALES	Clave	0064	Grupo	9871
Modalidad	Optativa	Plan	2012	Fecha de inicio del semestre	29 de enero de 2018
Horas de asesoría semanal	4	Horario	Lunes: 20:00 - 22:00 hrs Jueves: 20:00 - 22:00 hrs	Fecha de término del semestre	07 de junio de 2018

IV. Contenido temático

TEMA	HORAS		
	Total	Teoría	Práctica
I. Relaciones individuales de trabajo	12	12	0
II. Evolución del movimiento obrero en México	8	8	0
III. Corrientes sindicales	8	8	0

IV. Autoridades administrativas del trabajo	8	8	0
V. Relaciones colectivas de trabajo	10	10	0
VI. Revisión del contrato colectivo de trabajo	12	12	0
VII. La huelga	6	6	0

V. Presentación general del programa

1. El propósito del presente plan de trabajo es brindar orientación, guía y conducción a los alumnos en la modalidad de educación abierta, es importante señalar que el alumno es el responsable de alcanzar el aprendizaje, en este sistema deberá estudiar por su propia cuenta, en los tiempos que el establezca, es importante responder los cuestionarios señalados por el docente, así presentar los dos exámenes correspondientes.

VI. Forma en que el alumno deberá preparar la asignatura

La materia podrá ser trabajada de la siguiente forma: el alumno presentará los nueve cuestionarios resuelto y solicitados de forma electrónica y física, así como presentar los dos exámenes marcados por el docente.

Actividades a realizar por el alumno

1. En caso de tener dudas deberá acudir con el asesor para precisar la información y es importante que se trabaje de manera regular y coordinada.
2. Se adjunta un cuestionario con preguntas acordes con la temática del programa de la materia el cual se debe responder de acuerdo a las instrucciones .señaladas
3. Las fechas establecidas para los exámenes parciales se realizarán en el día y horario de la materia.

Bibliografía a consultar

1. Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos, México octava edición, Ed. McGraw _ Hill, 2007, 500pp
2. DESSLER Gary y VARELA Ricardo, Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano, México Segunda edición, Ed. Pearson Prentice Hall, 2004. 314 pp.
3. GONZALEZ Sánchez José Juan, Derecho del Trabajo, Ed. Cinca, 2004 [s.p.].
4. LASTRA Lastra José Manuel, Derecho Sindical, ED. Porrúa, 1999, 308 pp.
5. MOYA Castilla José Manuel, Relaciones Laborales, Guía 2005, Ed. CISS, 2005.
6. RODRIGUEZ Valencia Joaquín, Administración Moderna de Personal, México, séptima edición, ED. Thomson; 2007, 269 pp.

7. TREJO Delabre Raúl, Crónicas del Sindicalismo en México, Ed. Siglo XXI, 1990, 420 pp.

¡Bienvenido y mucho éxito!

Atentamente

VII. Sistema de evaluación

FACTORES	DESCRIPCIÓN
----------	-------------

El alumno deberá entregar cada uno de los cuestionarios solicitados y deberá presentar 2 exámenes parciales.
Para poder presentar examen final tendrá que presentar los nueve cuestionarios resueltos y revisados por el asesor.

Cuestionario 1

1. Señale porque es importante la negociación colectiva.
2. Señale cuales son los dos tipos de negociación colectiva que existen actualmente.
3. ¿Cuál es la recomendación de la OIT a los estados respecto a la negociación?
4. ¿Qué se entiende por disentimiento en las relaciones obrero patronales?
5. ¿Qué se entiende por pliego de peticiones con emplazamiento a huelga?
6. ¿Con que anticipación se debe dar el aviso al patrón de la suspensión de las labores?
7. Señale los requisitos fundamentales que debe tener el pliego de peticiones.
8. ¿Cuál es el efecto primordial cuando se notifica al patrón el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga?
9. ¿A qué se conoce como periodo de pre huelga?
10. ¿Qué plazo tiene el patrón para presentar su contestación al pliego de peticiones?
11. ¿Qué ocurre si el sindicato no se presenta a la audiencia de conciliación?
12. ¿Qué mecanismos lleva acabo la autoridad, a efecto de que el patrón se presente a la audiencia de conciliación?

Cuestionario 2

1. En el procedimiento de huelga, ¿cuáles son los días y horas hábiles?
2. ¿Qué autoridad laboral lleva acabo la intermediación en el procedimiento de huelga?
3. Señale por lo menos dos atribuciones que tienen las autoridades laborales en el procedimiento de huelga.
4. ¿En qué consiste el denominado tope salarial?
5. ¿Qué se toma en cuenta por parte del patrón para llevar a cabo la propuesta económica en la negociación?
6. Quien podrá solicitar la revisión del contrato colectivo, cuando este fue celebrado por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón.
7. Quien puede pedir la revisión de un contrato colectivo, cuando este se celebró por varios sindicatos de trabajadores.
8. Señala con que anticipación, se debe pedir la revisión de un contrato colectivo y a partir de que momentos se computa ese plazo.
9. Por qué motivo se revisan los contratos colectivos cada año.
10. Con que anticipación debe pedirse la revisión de un contrato colectivo, respecto a los salarios.
11. ¿Qué ocurre si ninguna de las partes que celebran un contrato colectivo solicitan su revisión.
12. Por qué motivo se debe pedir la revisión de un contrato colectivo, cada 2 años.

Cuestionario 3

1. ¿Qué ocurre si firmado un contrato colectivo, existe un cambio de patrón.
2. Que ocurre con el contrato colectivo de trabajo, cuando el sindicato que lo celebre se disuelve.
3. Que indican las tesis civilistas respecto al contrato colectivo de trabajo.
4. Señale la formalidad esencial del contrato colectivo de trabajo.
5. ¿Qué pasa si el contrato colectivo de trabajo, no expresa condiciones de trabajo, como vacaciones y aguinaldo.
6. Quienes celebran el contrato colectivo de trabajo.
7. Indique el contenido del contrato colectivo de trabajo.
8. En que consiste la cláusula de admisión o de ingreso.
9. Cuáles deben ser los efectos del contrato colectivo de trabajo.
10. A quien se aplica el contrato colectivo de trabajo.
11. En qué casos el contrato colectivo de trabajo, se aplica a los trabajadores de confianza.
12. Que interpretación debe prevalecer en la aplicación de un contrato colectivo de trabajo.

Cuestionario 4

1. De qué manera puede hacer valer en lo individual un trabajador, los derechos consignados a su favor en un contrato colectivo de trabajo.
2. Señale las causas de terminación de un contrato colectivo.
3. Bajo que procedimiento se tramita la modificación colectiva de las relaciones de trabajo.
4. Señale las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo.
5. En caso de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, ¿quienes serán suspendidos primero?
6. Bajo que procedimiento se tramitan las diversas causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
7. Hasta que monto por concepto de indemnización debe pagarse a los trabajadores que se vean afectados por la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
8. Quien fija la indemnización que deba pagarse a los trabajadores por la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
9. Hasta que monto debe pagar el patrón, a los trabajadores en caso de suspensión.
10. Con que periodicidad el sindicato y los trabajadores pueden solicitar a la junta de conciliación y arbitraje, que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
11. Con que plazo cuentan los trabajadores para regresar a sus labores, una vez que se reanuda en una empresa, en que estas estaban suspendidas

Cuestionario 5

1. ¿Qué pasa si el patrón, no repone en su puesto a un trabajador, una vez que reanuda las labores.
2. Señale las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
3. Bajo que procedimiento se tramitan las diversas causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
4. ¿Qué indemnización deben recibir los trabajadores en el caso que se implemente nueva maquinaria o procedimientos de trabajo, que traiga como consecuencia la reducción de personal.
5. En caso de reducción de los trabajos en una terminación colectiva de las relaciones de trabajo, ¿qué trabajadores van hacer reajustados?
6. Que obligaciones tiene el patrón en caso de que reanude las labores en una empresa en la que se determino la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
7. Cuando se trata de trabajadores que sean sujetos a una terminación colectiva de las relaciones de trabajo, ¿a que tendrán derecho?
8. Que es el contrato-ley.
9. En donde pueden tener aplicación los contrato-ley.
10. Quienes pueden solicitar la celebración de un contrato-ley.
11. Ante que autoridades se debe pedir la solicitud de un contrato-ley.
12. Que requisitos deben satisfacer los solicitantes de un contrato-ley.

Cuestionario 6

1. ¿Que autoridad verifica el requisito de mayoría, para la celebración de un contrato-ley.
2. En donde se publica la convocatoria para la celebración de un contrato-ley.
3. Quien preside la convención para la celebración de un contrato-ley.
4. Que debe contener el contrato-ley.
5. El contrato-ley puede contener cláusulas de exclusión.
6. En el contrato colectivo hablamos de un sindicato titular de ese contrato. ¿Qué denominación toma en el contrato-ley?
7. ¿Qué mayoría se requiere para aprobar el convenio, que se pretende sea contrato-ley?
8. ¿Cómo se puede convertir un contrato colectivo en contrato-ley?
9. ¿Qué requisitos se deben observar para transformar un contrato colectivo en contrato-ley?
10. ¿A partir de que momento surte efectos el contrato-ley?
11. ¿Qué ocurre con el contrato colectivo celebrado en una empresa respecto al contrato-ley?
12. ¿Quién tiene la administración del contrato-ley, en una empresa?

Cuestionario 7

1. ¿Quién puede solicitar la revisión de un contrato-ley?
2. Los contratos ley respecto al salario, ¿cada cuando se revisan y con que anticipación debe solicitarse esta revisión?
3. ¿Qué ocurre si no se solicita la revisión del contrato-ley dentro del término establecido?
4. Quien es el administrador del contrato ley?
5. Causas de terminación del contrato-ley.
6. ¿Qué es el reglamento interior de trabajo?
7. ¿Qué debe contener el reglamento interior de trabajo?
8. Explique el proceso de formación del reglamento interior de trabajo.
9. ¿A partir de que momentos surte efectos el reglamento interior de trabajo?
10. Que sanciones se pueden establecer en el reglamento interior de trabajo.
11. En qué tiempo el patrón puede solicitar a la junta, la revisión del reglamento interior de trabajo.
12. Qué plazo tienen las partes para depositar el reglamento interior de trabajo.

Cuestionario 8

1. En donde se deposita el reglamento interior de trabajo.
2. Que debe contener el reglamento interior de trabajo.
3. ¿qué es la huelga?
4. Qué se entiende por coalición permanente, para los efectos de una huelga.
5. Que puede abarcar la huelga.
6. Quien es el titular del derecho de huelga.
7. Señale los objetivos de la huelga.
8. Que es la requisa.
9. Cuál es considerada como huelga legalmente existente.
10. A que debe limitarse la huelga.
11. Qué es la huelga ilícita.
12. Qué es una huelga justificada.

Cuestionario 9

1. Que deben hacer las autoridades civiles en caso de huelga
2. En qué casos la huelga es legalmente inexistente.
3. En qué casos los trabajadores huelguistas deben seguir prestando los servicios.
4. De qué manera puede terminar una huelga
5. ¿Qué obligación tiene la junta de conciliación respecto a los contratos colectivos y reglamentos interiores a su cargo?
6. ¿Qué obligación tiene la autoridad encargada de registrar la S.T.P.S. y las J.C.A.?

Requisitos

Porcentajes

Exámenes Parciales	60 %
Cuestionario de reforzamiento	40 %
TOTAL	100 %

VIII. Recursos y estrategias didácticas

Lecturas Obligatorias	(X)
Trabajos de Investigación	(X)
Correo Electrónico	(X)
Plan de Trabajo	(X)