



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

-Laborar con derechos: Propuesta para la elaboración de un programa de asignatura optativa del mapa curricular de la carrera de Ciencias de la Comunicación-

Tesina que presenta:

VERÓNICA SALDAÑA MAGAÑA

Para obtener el título de
Licenciado en Ciencias de la Comunicación

Asesora: Luz Adriana Egan Castillo

México, Ciudad Universitaria



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatoria

A mis padres Efrén y Margarita con un profundo amor, respeto y admiración por ser el más puro ejemplo de grandes seres humanos, parte fundamental en mi vida y mi razón de ser.

A mis hermanas Fabiola y Viridiana a las cuales me une un hermoso lazo de amor y complicidad, que alegran mis días y complementan mis sueños.

Gracias por su apoyo constante, amor inagotable y confianza plena en mí, por iluminar y forjar el camino por el que transito llamado vida.

Con ustedes a mi lado cualquier cosa es posible de lograr.

Los ama Vero.

ÍNDICE

Introducción. I- IV

Capítulo I

Derechos laborales en México. 1

Juntas de Conciliación y Arbitraje.21

Capítulo II

Hasta en los mejores trabajos (estudio de caso). 31

Capítulo III

Plan de estudios de la Licenciatura de Ciencias de la
Comunicación en la FCPyS. 41

¿Cómo se elabora una asignatura?.52

Propuesta de asignatura optativa.63

Conclusiones. 71

Anexo A.V- XIII

Fuentes de información

INTRODUCCIÓN

Del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores conocidos como derechos humanos laborales.

Dichos derechos son un conjunto de normas de orden público regulador que tienen por causa el trabajo, su objeto es garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona posibilitándole condiciones mínimas de vida y de trabajo así como la regulación de los conflictos entre los sujetos involucrados en las relaciones laborales y la opción de organización de los trabajadores para su defensa. En la realización de los derechos humanos laborales se encuentra la justicia social.

Las luchas históricas de los trabajadores representan las demandas esenciales de los ciudadanos, siendo los trabajadores y trabajadoras representantes de un sector importante de la sociedad.

De aquí la importancia de tratar el tema de los derechos humanos laborales, su vigencia, exigibilidad y cumplimiento ante el Estado, sobre todo que los egresados de las carreras tengan un panorama amplio de éstos para prevenir futuros problemas al incursionar en el ámbito laboral.

A pesar de existir un amplio dispositivo nacional, regional, e internacional para la defensa de los derechos de los trabajadores, en México no hay un respeto absoluto por éstos.

Es una constante la oferta de trabajos eventuales y la subcontratación de personal ambos constituyen una estrategia de las empresas para deslindarse de sus obligaciones en materia laboral, como lo son: otorgar seguridad social y aguinaldo entre otras prestaciones de ley, lo cual es asumido ante la falta de empleos y la necesidad de las personas por obtener un mínimo ingreso, aunque represente una flagrante violación de los derechos humanos laborales.

La situación actual de la gran mayoría de los trabajadores en el país, da como resultado la violación persistente de sus derechos, lo cual constituye la principal preocupación de este trabajo ya que es evidente que mientras se mantenga el desconocimiento de los derechos laborales la violación de los mismos será inminente y las personas seguirán siendo afectadas.

Por tal motivo es indispensable que tanto el trabajador como el empleador conozcan cuáles son sus derechos y cuales las obligaciones que les corresponden y eviten incurrir en faltas que perjudiquen el bienestar de cualquiera de las partes.

De esta manera la implementación de una asignatura optativa en la carrera de Ciencias de la Comunicación que aborde esta temática resultaría de gran utilidad para los futuros egresados contribuyendo a disminuir el índice de faltas a los derechos laborales.

En este sentido se propone una asignatura optativa que fortalezca los conocimientos de los alumnos en materia laboral ya que desafortunadamente no hay una que oriente a los futuros egresados de Ciencias de la Comunicación sobre

situaciones probables que violen sus derechos laborales al momento de conseguir un trabajo.

Si bien es cierto que, en la escuela nos aportan las herramientas necesarias para que al término de la licenciatura seamos egresados universitarios capaces de desenvolvemos en el ámbito laboral y, por consiguiente, buenos elementos dentro del lugar en donde trabajemos ¿qué pasa cuando a pesar de cumplir con todo lo que nos corresponde y no incurrir en ninguna falta la situación en el trabajo empeora, el ambiente laboral es hostil, humillante y despectivo hacia nosotros?

Deberíamos saber que hay leyes que nos amparan y defienden nuestros derechos laborales en todo sentido. Es por ello que en la primera parte de este trabajo se encuentran plasmados los principales derechos obligaciones de los trabajadores según lo marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo que estipula Ley Federal del Trabajo vigente, cabe mencionar que se procuró apegarse a todas aquellas leyes que pudieran resultar útiles a los recién egresados al momento de empezar a laborar en cualquier lugar, esto con el objeto de que sepan cuáles son sus derechos como trabajadores y también tengan un mayor conocimiento de que hay instancias de gobierno que procuran el bienestar de los trabajadores y regulan los conflictos laborales, tal es el caso de la Secretaría del Trabajo y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente se incluye un caso real que por cuestiones de seguridad los nombres de las personas que en el aparecen fueron cambiados, sin embargo, es un caso que muestra la carencia de las actuales oportunidades de

trabajo, en donde cada vez son menos las empresas que le proporcionan a sus trabajadores las condiciones mínimas de seguridad laboral. El caso de esta empleada que no contó con ningún tipo de respaldo por parte de la empresa en la que laboraba es un ejemplo de la necesidad de conocer los derechos laborales para evitar situaciones que van en detrimento de la integridad y dignidad de los trabajadores.

En la tercera y última parte de este escrito se encuentra una propuesta de asignatura, elaborada a partir de una ardua investigación y con el propósito de que sea de utilidad para los alumnos que estén próximos a egresar de la universidad y por consiguiente ingresen al ámbito laboral.

Se pretende que esta asignatura cubra las necesidades primordiales para que los alumnos que en ella se llegaren a inscribir se pudieran ver beneficiados con los contenidos que de ella emanen. El objetivo es que los estudiantes cobren conciencia de sus derechos en materia laboral y sean cada vez menos las personas que estén inmersas en un conflicto laboral.

Capítulo I

DERECHOS LABORALES EN MÉXICO

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutiblemente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. La historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.¹

La historia del Derecho del trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, en dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas[. . .]²

¹ Baltasar Cabazos Flores. *40 lecciones de derecho laboral*. 9ª.ed. México, Trillas, 1998. p. 22

² Art.123 Constitucional. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (ver anexo A)

Así pues nos dice el maestro Baltasar Cabazos que la historia de nuestro Derecho del trabajo la podemos dividir en los siguientes periodos: 1. De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones. 2. De 1931 cuando nació la ley federal del trabajo a 1962 en donde se hicieron importantísimas reformas al artículo 123 constitucional. 3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de ley actual. 4. De 1970 a 1980 cuando se puso en vigencia nuestra ley actual, y 5. De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho Instituto.

Hasta nuestros días nos encontramos con situaciones cada vez más complicadas en materia laboral, en donde cada vez son más las empresas que tienen como constante la oferta de trabajos eventuales y la subcontratación de personal que constituyen una estrategia para deslindarse de sus obligaciones en materia laboral, como lo son : otorgar seguridad social y dar prestaciones de ley, lo cual es asumido ante la falta de empleos y la necesidad de las personas por tener un ingreso mínimo, aunque represente una flagrante violación a los derechos laborales de los trabajadores.

En una nota publicada por la redacción de sdpnoticias.com el 23 de abril de 2010 nos indican que del 4.83% de desempleados en nuestro país, irónicamente, la mayoría de los desempleados, un 73.4%, son personas con niveles académicos superiores al nivel de secundaria, mientras que sólo el 26.6% de los desempleados no terminaron la secundaria³.

³ <http://sdpnoticias.com/sdp/contenido/nacional/2010/04/23/1003/1032245> Nota breve que da panorama del desempleo en nuestro país. Fecha de consulta: 18/12/ 2010

Sin embargo, nos dice Patricia Kurczyn Villalobos: Las circunstancias del mercado laboral no benefician a los trabajadores mexicanos, refiriéndonos principalmente a los de menor calificación, quienes cada vez tienen menos estabilidad; en tanto el índice de desempleo que continúa siendo alto, se convierte en una forma de presión para aceptar las condiciones que se ofrezcan por la empresa y para cuidar el puesto no obstante las inconveniencias o las malas condiciones, frente al interés del trabajador por obtener alguna remuneración. Hay que considerar, también, que la legislación mexicana no contempla el seguro de desempleo.⁴

Surgen así nuevas formas de contratación por parte de las empresas las cuales traen consecuencias para los trabajadores.

Según Carlos Reynoso Castillo quien es Asesor Laboral y profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana dice que los efectos de las nuevas contrataciones laborales se pueden ubicar dentro del marco legal o fuera de él.

a) Dentro del marco legal. En las relaciones individuales, pareciera que se fortalece el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, lo que vulnera la estabilidad en el empleo y en general las condiciones de trabajo.

En materia colectiva, estas contrataciones son a veces elementos desestabilizadores porque los sindicatos trabajan generalmente con la figura del trabajador estable.

⁴ Patricia Kurczyn Villalobos. *Relaciones Laborales en el S.XXI*.(pdf). México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000. p. 32

En materia de seguridad social, la protección de estos trabajadores o no se manifiesta o sencillamente se da de manera limitada en razón a que los conceptos con que opera, se basan en el principio de la duración indeterminada de la relación laboral. Cabe destacar que la incidencia de siniestros pareciera haber aumentado en el caso de trabajadores temporales.

b) Fuera del marco legal. En algunos países se ha detectado que hay ciertos grupos sociales que participan de manera más activa en este tipo de contrataciones como son los jóvenes, mujeres, jubilados entre otros, acarreando diversas consecuencias en el ámbito social, económico y político, efectos éstos cuyo impacto debiera ser objeto de un análisis puntual.⁵

Si revisamos los fines del derecho del trabajo nos daremos cuenta que el principal de ellos es garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, *y la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.*⁶

No podemos extendernos demasiado en el estudio de la evolución del Derecho del trabajo en México ya que no es el objeto de este trabajo, sino mas bien el proporcionar a los futuros egresados ansiosos de ingresar al mundo laboral un panorama de sus derechos y obligaciones como trabajadores para evitar que les cometan una violación a sus derechos laborales.

⁵ Ibidem., p. 65

⁶ Cabazos Flores, op. cit., p. 27

Así nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto desde el artículo 132 al 163 impone los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores, armonizando y coordinando de esta manera los intereses de ambas partes.

Aunque vale la pena destacar que en general, las legislaciones laborales adoptan el principio penal a favor del trabajador.⁷

El artículo 18 de nuestra Legislación del Trabajo correspondiente al Título Primero en sus Principios Generales destaca lo siguiente: en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

El artículo 2° dice: las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Por su parte el artículo 3° menciona: el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

⁷ Ibidem., p. 57

De esta manera pasaremos a explicar algunas de las cosas fundamentales que cualquier persona debería saber sobre los derechos de los trabajadores y más aun las personas que estén próximas a enfrentarse al mundo laboral hasta ahora desconocido por ellas.

Iniciaremos con los sujetos del Derecho del trabajo, sabemos que son cuatro: el trabajador, el patrón, la figura del intermediario y finalmente el concepto de empresa.

Definiremos de la siguiente manera al trabajador tal y como nos los menciona el artículo 8° de nuestra Ley del trabajo:

a) Trabajador

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Tomaremos en cuenta la definición del Servicio de Administración Tributaria (SAT) para diferenciar a la persona física de la persona moral.

Así mismo dice el SAT que la persona física es un individuo con capacidad para contraer obligaciones y ejercer derechos y la persona moral es una agrupación de personas que se unen con un fin determinado, por ejemplo, una sociedad mercantil, una asociación civil.

b) Patrón

Haciendo alusión a nuestra Ley Laboral en el artículo 10 el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél será también de éstos.

c) Intermediario

El artículo 12 de nuestra ley dice que el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

d) Empresa

Finalmente, el concepto de empresa nos refiere el artículo 16 que se entiende como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Entendiendo estos cuatro conceptos fundamentales podemos empezar a desmenuzar paulatinamente situaciones básicas dentro del derecho del trabajo.

Es necesario saber cuando existe una relación de trabajo de esta manera las empresas no podrán deslindarse de ninguna responsabilidad para con sus trabajadores.

El artículo 20 de nuestra legislación del trabajo dice que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El mismo artículo hace la diferencia entre relación de trabajo y contrato individual aludiendo que este último en cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Así pues, nos menciona el maestro Baltasar Cabazos que se puede afirmar que *la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral; en cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.*⁸

Ahora bien la duración de las relaciones laborales como se menciona en nuestra Ley Federal del Trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

En el caso de que el contrato se exprese en tiempo fijo, nos dice el maestro Baltasar Cabazos, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación.

Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios

⁸ Ibidem., p. 102

prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos.⁹

Si el patrón decide dar por terminada la relación de trabajo deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Algo importante es saber que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado tal y como se prescribe en el artículo 47 fracción XV de nuestra ley del trabajo.

En caso de que el patrón no pueda comprobar las causas del despido el trabajador tiene derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumpla el laudo dichos señalamientos los podemos encontrar en el artículo 48 de la misma ley.

⁹ Ibidem., p.106

Nos dice Santiago Barajas Montes de Oca que cuando la separación se justifica por algún motivo legal o particular, por retiro voluntario o por retiro forzoso, por regla general patrono y trabajador llegan a un acuerdo económico conveniente para ambos. De no haber arreglo procede el pago de tres meses de salarios dejados de percibir.¹⁰

En la separación injustificada el trabajador tendrá derecho al pago de las siguientes prestaciones:

- Tres meses de salario
- Veinte días de salario por cada año de prestación de servicio
- Doce días de salario por cada año de antigüedad de servicios (artículos 49, 162 y 459 LFT) más prestaciones proporcionales de prima vacacional y prima de aguinaldo y salarios dejados de percibir.¹¹

Cuando se presenta la substitución del patrón no se deberán de afectar las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, artículo 41.

Como jóvenes, en la mayoría de los casos, sin experiencia laboral estamos en espera de una oportunidad de trabajo en donde se nos permita mostrar nuestras capacidades y habilidades dentro del área en que nos queramos desempeñar y el puesto que aspiramos obtener, esta situación es bien entendida por las empresas, quienes en primera instancia al emplear a una persona ponen en marcha el llamado periodo de prueba.

¹⁰ Santiago Barajas Montes de Oca. *Los derechos del trabajador asalariado*.(pdf). México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000. p. 40

¹¹ Loc. cit.

Es válido pues resulta obvio que las empresas deben de asegurarse que la persona que contraten sea la adecuada para el puesto que tienen disponible en ese momento y cumpla eficazmente con las actividades que se le encomienden.

Sin embargo, una vez terminado el periodo a prueba y desahogando todas las pruebas necesarias que permitan calificar al trabajador se debe proseguir a contratar al trabajador.

Desgraciadamente en nuestra Ley Federal del Trabajo no se regulan los contratos individuales de prueba motivo por el cual las personas sujetas al mismo deberán ser sumamente cuidadosas para evitar cualquier abuso que se pudiera presentar en este tipo de contratos.

Otro punto fundamental en los derechos de los trabajadores es la jornada de trabajo definida en la LFT artículo 58 como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo y esta jornada no debe ser mayor a 8 horas según lo prescrito en la fracción I del artículo 123 constitucional.

El trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido y si así el patrón se lo pidiera y el trabajador accediera, la jornada de trabajo no puede prolongarse a más de tres horas diarias ni de tres veces por semana, asimismo, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.¹²

¹² Cabazos Flores, op. cit., p.133

Además por cada seis días de trabajo el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro, artículo 69 LFT.

El descanso ha sido considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo¹³ entrados en este tema, debemos saber que nuestra Legislación del trabajo previene los días de descanso y estipula que los trabajadores que tengan más de un año laborando en la misma empresa disfrutarán de un periodo anual de vacaciones con goce de sueldo, dice el artículo 76: en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Todo servicio prestado por un trabajador tiene derecho a ser remunerado, es decir, a percibir un salario y este no debe ser menor al salario mínimo estipulado a la zona económica en donde el trabajador presta sus servicios.

Este salario mínimo según el artículo 90 de la LFT debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para prever la educación obligatoria a su familia.

Es de preocupación absoluta ver que los salarios mínimos en nuestro país no alcanzan a cubrir las expectativas de nuestro artículo 90 antes mencionado.

¹³ Ibidem., p.136

Los salarios mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2011, establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 2010 son los siguientes:

Área geográfica	Pesos
" <u>A</u> "	\$ 59.82
" <u>B</u> "	\$ 58.13
" <u>C</u> "	\$ 56.70

Por su parte, según ejecutorias y jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, existen tres clases de salario:

- El conceptuado como ordinario, el cual se paga al trabajador en función del tiempo de jornada.
- El pagado por el número de horas laboradas, y
- El relativo a toda obra específica realizada.

La regla general es que el salario debe compensar el esfuerzo llevado a cabo por el trabajador, durante un periodo específico de tiempo, que, desde el siglo pasado, se ha estimado en ocho horas diarias de labor.¹⁴

Otra situación que todo trabajador debe saber es la referente las invenciones señalando en el artículo 163 lo siguiente: la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

¹⁴ Barajas Montes de Oca, op. cit., pp. 15-16

- El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención
- Cuando el trabajador se dedique a trabajo de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor tendrá derecho a una compensación complementaria que establecerá la Junta de Conciliación y Arbitraje
- En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

Cabe mencionar que algunos egresados consiguen trabajo al presentar un proyecto propio a determinada empresa motivo por el cual son contratados para que lo lleven a cabo, sin embargo, si no son lo suficientemente cuidadosos corren el riesgo de que sus ideas o el mismo proyecto en su totalidad sea plagiado; sería pertinente que en el mismo momento de su contratación pusieran en claro cuales son los términos en que trabajarán en la empresa y todo lo referente al proyecto que realizaron o realizaran en la misma, evitando de esta manera un pleito por los derechos del proyecto.

No esta de más decir que ante la ley todos somos iguales, dice el artículo 164: las mujeres disfrutan de los mismo derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Sin embargo, en cuestión de género las mujeres por ser un ser que da vida la ley las ampara y protege su maternidad, así la ley dice que toda mujer embarazada gozará de seis semanas anteriores y posteriores al parto, además de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. En el Título Quinto se encuentran los artículos referentes al trabajo de las mujeres del artículo 164 al 172 de la LFT.

Algunas empresas tienen reglamento interior de trabajo definido por el artículo 422 de la Ley Federal de Trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, asimismo, se dispone todo reglamento interno debe tener todas las normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Este reglamento es necesario para evitar y prevenir accidentes así como hacer cumplir las disposiciones plasmadas en el mismo para un buen desarrollo de la empresa.

Desafortunadamente cuando ocurre una situación imprevista a un trabajador en cumplimiento de su trabajo que afecte su integridad, su salud, su bienestar, algunas veces nos encontramos con que la empresa no asume la responsabilidad que le corresponde como debiera hacerlo e incluso algunas veces llegan a cometer verdaderas atrocidades en contra de sus trabajadores.

En este orden de ideas es necesario identificar tres escenarios: cuando se presenta un riesgo de trabajo, un

accidente de trabajo o una enfermedad de trabajo. Saber en qué consiste cada una de estas y a qué se tiene derecho en caso de ser parte de ellas.

Artículo 473 LFT. Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474 LFT. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Artículo 475 LFT. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Pero conforme a lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, el patrón que en cumplimiento de dicha ley asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece la ley.¹⁵

Sería adecuado que en todos los trabajos, los empleados estuvieran asegurados pues nunca se sabe en qué momento puede ocurrir algo inesperado. Tanto las empresas como los trabajadores realizarían sus actividades diarias teniendo la seguridad de que están respaldados en caso de un accidente.

¹⁵ Cabazos Flores, op. cit., p. 304

El patrón se deslindaría de una responsabilidad y el empleado aseguraría su bienestar.

Además dice la ley art.487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- Asistencia médica y quirúrgica;
- Rehabilitación;
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- Medicamentos y material de curación;
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- La indemnización fijada conforme al Título Noveno de esta ley.

Para determinar las indemnizaciones por riesgos se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que se perciba al momento de su separación de la empresa.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad, art. 491.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total(...) Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha

preocupado por la reeducación profesional del trabajador, art. 492

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, art. 495.

De cualquier forma las empresas que no aseguran a sus empleados, si les llegara a pasar algo en cumplimiento de su trabajo estarían obligadas a responder por el empleado,

En los casos de falta inexcusable del patrón artículo 490 de la LFT, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

- Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;
- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

Abordados ya estos temas los trabajadores deben saber que una vez separados del trabajo, las acciones que pueden ejercer en contra de la empresa tienen una prescripción, es decir, si el trabajador no actúa inmediatamente sus derechos tendrán una caducidad por no hacerlos valer en un plazo específico, estos plazos son dependiendo de las circunstancias en las que se separaron o fueron separados del trabajo. Las prescripciones pueden consultarse del artículo 516 al 522 de la Ley Federal del Trabajo.

Vemos como poco a poco se van abordando situaciones complicadas en materia del derecho laboral, existe siempre una pugna entre trabajadores y patronos.

El maestro Baltasar Cabazos hace referencia a Pérez Botija el cual dice que estos conflictos laborales se aluden a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.¹⁶

Nos sigue diciendo, por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es derivados de la actividad laboral, por esa causa, los tipos de conflicto de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen.

¹⁶ Ibidem., p. 322

En cambio Santiago Barajas nos dice que hay conflictos individuales, jurídico de carácter económico y colectivos de naturaleza jurídica.

Conflicto individual es aquél que inicia un trabajador por sí o por conducto de un representante en contra de un empleador, aduciendo en el mismo la violación de un derecho, el cumplimiento de una obligación, el pago de una prestación o de una indemnización de cualquier índole. Conflicto jurídico de carácter económico es aquél que tiene como finalidad crear o modificar condiciones de trabajo, de manera definitiva o temporal, con objeto de establecer salarios, prestaciones u otro compromiso de carácter remunerativo. Conflicto colectivo de naturaleza jurídica es el relacionado con cuestiones de interpretación o cumplimiento de las convenciones (el normativo y el obligatorio), tanto para asegurar la efectividad de la contratación establecida como las reglas que fijen las obligaciones a que se hayan comprometido trabajadores y patronos.¹⁷

Sin duda son variadas las situaciones que pueden dar origen a un conflicto de trabajo, cada sujeto inmerso en el conflicto velará por su propio beneficio, lo importante sería dar a cada quien lo justo.

¹⁷ Santiago Barajas Montes de Oca. *Panorama del Derecho Mexicano: Derecho del Trabajo*. (pdf). México, McGraw-Hill, 1997.p. 63

Juntas de conciliación y arbitraje

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 fracción XX, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

La fracción antes mencionada indica: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Las opiniones de estas tres partes: trabajadores, patronos y gobierno definen el resultado de las acciones laborales que se interponen, el resultado puede adoptarse por unanimidad o mayoría.

De esta manera ante cualquier conflicto que surja en un lugar de trabajo la instancia a la que se deberá acudir para ser orientados es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Según la portada de la página oficial en Internet de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje menciona:

La función cotidiana de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje.

Garantizando a trabajadores y patronos o empleadores de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal,

respeto a la Ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.¹⁸

La función jurisdiccional de las juntas de conciliación y arbitraje es el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo obrero-patronales derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella.¹⁹

Asimismo, las juntas de conciliación y arbitraje podrán funcionar en pleno o por medio de juntas especiales si la jurisdicción se divide en materias específicas o ramas de la industria.

Procedimiento ante las juntas de conciliación.

La conciliación es parte, dentro del conjunto de actividades laborales, del camino para intentar una fórmula sencilla de arreglo bilateral²⁰

Santiago Barajas menciona que dos son las finalidades del procedimiento conciliatorio en toda legislación de trabajo: una promover un acuerdo entre trabajadores y patronos para impedir que las diferencias que tengan respecto a la aplicación de las condiciones de trabajo, que hubieran convenido en poscontratos, se conviertan en conflictos de mayor trascendencia; otra, obligarlas a sentarse en torno a la mesa de discusiones, así como sugerirles bases de entendimiento obrero-patronal. Esto último se cumple mediante el seguimiento de reglas que por su índole constituyen el meollo del proceso.

¹⁸ http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm En esta dirección se puede encontrar las funciones que desempeña la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Fecha de consulta: 28/12/2010

¹⁹ Barajas Montes de Oca, op. cit., p. 58

²⁰ Ibidem., p. 60

En este sentido el proceso conciliatorio es una medida que se ha adoptado para permitir a los trabajadores y patronos arreglar sus diferencias sin necesidad de iniciar un pleito legal que en muchas ocasiones es interminable y desgastante para ambas partes.

Procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje

Corresponde a las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquellos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas.²¹

Ahora y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas; a saber: a) de conciliación, b) de demanda y excepciones, y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas de acuerdo con el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.²²

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presente, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Siguiendo con el artículo 876 de la ley en cuestión nos menciona que la etapa de conciliación se desarrolla de la siguiente forma:

²¹ Ibidem., p. 62

²² Cabazos Flores, op. cit., p.338

- I) Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patrón, asesores o apoderados;
- II) La junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III) Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV) las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;
- V) si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI) De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I) El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud,

dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II) El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promoverte, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III) Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV) En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;

V) La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma

audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI) Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII) Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII) Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Dichas disposiciones se pueden consultar en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

La tercera y última etapa es la de ofrecimiento y admisión de pruebas y esta se desarrolla conforme a las normas del artículo 880 de la LFT como se menciona a continuación:

I) El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III) Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV) Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes términos para alegar y se dictará el laudo.

El desahogo de pruebas es parte fundamental del procedimiento laboral.

La prueba es el conjunto de actos llevados a cabo por las partes, los terceros que intervengan y el juzgador, para comprobar la certeza jurídica de los hechos presentados.²³

²³ Barajas Montes de Oca, op. cit., p.65

Según el artículo 883 la Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

De acuerdo con las disposiciones anteriores la audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I) Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II) Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días

siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

III) En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV) Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, Art. 884 LFT.

Una vez terminado el desahogo de pruebas se declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes se formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener según el artículo 885:

I) Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarreplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

II) El señalamiento de los hechos controvertidos;

III) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V) Los puntos resolutivos.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la junta, de conformidad con las normas siguientes del artículo 888:

I) Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II) El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III) Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Finalmente, el artículo 889 nos habla sobre la aprobación de la resolución y nos indica: si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta.

Capítulo II

"HASTA EN LOS MEJORES TRABAJOS"

(Estudio de caso)

Pasamos gran parte de nuestra vida preparándonos en la escuela para que al término de nuestra carrera universitaria aspiremos a un empleo con mayores oportunidades de crecimiento.

Sobre todo que nos proporcione la experiencia necesaria para poder superarnos y que llene nuestras expectativas como personas.

El caso de Victoria no es la excepción, ella egresó de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, estudió Ciencias de la Comunicación y salió con un buen promedio de la escuela en diciembre de 2009.

En ese mismo mes, por parte de la bolsa de trabajo de la facultad se enteró que estaban solicitando personas para trabajar temporalmente en Televisa S.A. de C.V. en el proyecto de Espacio 2010 y que las entrevistas de trabajo estaban próximas a realizarse.

Tomó la oportunidad, envió su currículum y los documentos que le solicitaban, al poco tiempo fue citada para una entrevista de trabajo por parte de la empresa.

Fueron muchos los aspirantes para obtener uno de los puestos temporales por cuatro meses, pero al final sólo nueve personas, las que más se apegaron al perfil buscado se quedaron contratadas por dicho periodo.

Victoria fue una de esas nueve personas que iniciaron a trabajar a principios de enero, estaba emocionada por haber conseguido un empleo tan rápido pues le interesaba empezar a formar currículum y tener experiencia laboral en una empresa tan grande como lo es Televisa.

El evento de Espacio 2010 tendría como lugar de realización el estado de Mérida Yucatán del 22 al 26 de marzo y todas las personas involucradas en su organización tendrían que acudir para verificar el buen funcionamiento del mismo.

Una vez acordado el sueldo que iba a recibir y las obligaciones que desempeñaría en la organización del evento, le asignaron su lugar y el horario en que laboraría.

Trabajó arduamente durante tres meses y medio junto con su jefa directa en el área de asociados. Esta área era la responsable de contactar y conseguir a patrocinadores para el evento haciéndose responsables de todo lo que tenía que ver al respecto de los asociados, desde la logística vuelos y hospedaje, coordinación de conferencias y asignación de stands, entre otras cosas.

Empresas como ALFA, AVAYA, BACARDI, CEMEX, KIMBERLY CLARK, MOVISTAR, SANTANDER, PEMEX y VOLARIS fueron los asociados que consiguieron que participaran.

Cada día asistió puntualmente a su trabajo, las actividades que realizaba siempre estaban bien hechas y continuamente mostró interés por saber del funcionamiento de las demás áreas en que se dividía el proyecto procurando ser útil a los demás y desempeñarse eficazmente en sus tareas.

Para cuando llegó la fecha en que tenían que trasladarse a Mérida era el momento en que esos tres meses y medio de trabajo estaba por rendir frutos y culminar.

Viajaron desde el 19 de marzo pues era necesario verificar que todo de lo que ella y su jefa eran responsables estuviera listo para el día en que el evento iniciara.

Así el 22 de marzo comenzó el evento con gran éxito, los próximos cuatro días fueron excelentes y todo salió conforme a lo planeado.

El 26 de marzo terminó Espacio 2010 y Victoria fue felicitada por varios ejecutivos por su buen desempeño durante el tiempo que estuvo trabajando.

De esta manera a su regreso a la Ciudad de México el día 30 de marzo, le informaron que debido al buen desempeño y capacidad para trabajar su contrato sería extendido hasta el mes de diciembre.

De las nueve personas temporales sólo tres, incluidas entre ellas Victoria, fueron a las que el contrato se les extendió con la empresa y además el sueldo les fue aumentado en más de un 50%. Firmado el contrato todo era felicidad, pero bastó solo una semana para que eso cambiara.

El 5 de abril, Victoria comenzó a sentirse mal de salud, un dolor intenso en la parte baja de la espalda la hizo acudir con su médico particular. Tomó el tratamiento recomendado pero aun así todo empeoraba, en cuestión de cinco días ya no pudo caminar, la pérdida de fuerza en sus extremidades y

un dolor intenso de la parte baja de la espalda hasta los pies se lo impidieron.

La búsqueda para encontrar un diagnóstico certero tardó dos meses, tras nueve médicos particulares y varios estudios de laboratorio le diagnosticaron la enfermedad de Lyme la cual se adquiere por medio de la picadura de una garrapata, esta enfermedad no es común en el país.

Resultó ser que en su estancia en Mérida le picó una garrapata que le transmitió dos bacterias mortales: *borrelia* y *rickettsia* las cuales la estaban paralizando poco a poco y acabando con su sistema nervioso periférico.

Sus médicos la canalizaron con una doctora especialista en la enfermedad en México la primera consulta que tuvo con ella fue el 15 de junio y aunque inició rápidamente con el tratamiento su estado de salud era muy crítico pues dichas bacterias no son fáciles de erradicar y causan afecciones terribles en el organismo, desde artritis, ceguera, daño al sistema nervioso, hígado, corazón y pulmones entre otras cosas si es que no se logran matar rápidamente.

En cuanto supo el diagnóstico notificó a la empresa lo acontecido, pues si bien no eran culpables sí tenían responsabilidad de su enfermedad al haberla adquirido en el periodo que estuvo en Mérida trabajando para la realización del evento. Para su asombro la empresa no se hizo responsable en lo absoluto, no le dieron incapacidad, ella iba a trabajar con muchas dificultades pues cada paso que daba era doloroso.

Le tenían que ayudar a caminar, subir y bajar escaleras, vestirse, bañarse, ir al baño, sentarse y pararse de un lugar, alguien dormía con ella para auxiliarla en las

noches a moverse de posición. A sus 22 años la vida le cambió, cosas tan simples ya nos las pudo hacer más por sí misma.

Incluso el doctor responsable de Grupo Televisa la revisó para verificar el diagnóstico de los doctores de Victoria y confirmó que su estado de salud era grave reconociendo el gran esfuerzo que hacía para ir a trabajar en esas condiciones.

En la empresa no le dieron apoyo económico para solventar el costoso tratamiento al que está sujeta debido a que es una enfermedad larga de meses o hasta años, que requiere medicamentos diarios y de consultas con especialistas varias veces por semana según las afecciones que en cada organismo provoquen las bacterias así como de rehabilitación física.

Cabe mencionar que algunos enfermos nunca se llegan a recuperar en su totalidad pues las secuelas que deja la enfermedad son muy difíciles de erradicar.

A pesar de su estado de salud tan delicado Victoria no se dio por vencida y con el apoyo de su familia fue solventando los costos de la enfermedad procurando sanarse lo más pronto posible aunque en ocasiones tenía retrocesos que la llevaban al borde de la desesperación. Aún en esas condiciones nunca descuidó su trabajo y cumplió con todas sus obligaciones.

Poco tiempo después, aproximadamente en el mes de agosto, su jefa renunció y la directora de *Espacio* al ver que la salud de Victoria era delicada y no mejoraba entró en pánico visible, pues sentía que si algo malo le ocurría a

su empleada ellos serían responsables y además culpables de no haberle proporcionado ninguna ayuda.

La reacción de los directivos fue asombrosa, lejos de reivindicar su falta de responsabilidad para con Victoria comenzaron a hacer su estancia laboral insoportable con el único objetivo de orillarla a renunciar para que con ello desapareciera una obligación que no estaban dispuestos a enfrentar.

Además de lidiar con la dolorosa enfermedad ahora también tenía que soportar los desaires constantes, malos tratos de la directora y su falta de calidad humana.

En varias ocasiones le exigían hacer mucho trabajo en poco tiempo, eran absurdos los periodos que establecían para entregar dichos trabajos, aun así los tenía siempre a tiempo pues sabía que de lo contrario esa sería una excusa para correrla.

Como eso no les funcionó, para molestarla la bajaron de puesto, seguía percibiendo el mismo sueldo pero las actividades que realizaba ya no eran para las que había sido contratada.

Actividades como la asistente de secretaria durante unos días fue lo que realizó, era una situación muy tensa, triste, deprimente, irritante e impotente la que vivía todos los días al ir a trabajar.

Aun así Victoria no renunció pues ella sabía que si los hacía perdería toda oportunidad de que le resolvieran algo de su problema.

Victoria sabía que su contrato terminaría en diciembre y que tenía hasta ese mes para exigir que le respondieran y asumieran su responsabilidad aunque cada vez que les planteaba la situación evadían el tema.

Sin embargo, el viernes primero de octubre fue despedida sin previo aviso, al terminar su jornada de trabajo fue notificada burlonamente por parte de la directora que por falta de recursos para solventar su sueldo prescindirían de sus servicios y que ese era su último día en la empresa.

Victoria pidió hablar con el gerente de recursos humanos de Televisa S.A de C.V. y le otorgaron una cita para el siguiente lunes 4 de octubre, en dicha junta explicó nuevamente su caso y prometieron ayudarle pero dicho apoyo nunca llegó.

En varias ocasiones la citaron para pedirle su gafete de empleada y hacerle firmar unos documentos con engaños pretendiendo no los leyera y solo los firmara.

Claro que eso no sucedió, asistió a la cita con recursos humanos le atendieron muy cordialmente y después le pidieron firmara unas hojas que supuestamente decían que en el tiempo que trabajó le habían depositado sus sueldos íntegros.

Insistieron en que firmara pronto asegurando que el documento solo decía eso pero Victoria tomó las cosas con calma y leyó dos veces detenidamente el documento, el cual decía que por motivos personales ella había decidido terminar su relación laboral con la empresa y que agradecía el apoyo que le habían brindado, además de deslindar completamente a la empresa sobre cualquier cuestión referente a su estado de salud.

Al terminar de leer, no tuvo la menor duda de negarse a firmar dicho documento, se enfrentó a ellos y les dijo que no lo podía hacer, tomó su bolso y salió del lugar con una enorme desilusión, le era difícil creer que una empresa tan grande y con tantos recursos como Televisa S.A de C.V. fuera tan falta de ética profesional y carente de moral y calidad humana.

Victoria decidió pedir asesoría con algunos abogados y acudió a La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, todos los abogados que consultó coincidieron en que tenía amplias probabilidades de ganar en caso de demandar, pero que por ser Televisa S.A de C.V. una empresa con grandes recursos económicos el proceso no sería fácil y además tardaría mucho en resolverse, aunado a ello, corría el riesgo de que en varias empresas apareciera en la llamada lista negra y las posibilidades de encontrar trabajo posteriormente serían muy difíciles por tener en su historial una pleito legal.

Le dijeron que era joven y que tenía que poner en la balanza que era lo más conveniente para ella, pues tenía toda una vida por delante.

Finalmente, no procedió legalmente pues decidió dedicar su tiempo a rehabilitarse y cuando eso esté logrado buscará un trabajo sin necesidad de enfrentarse a ser rechazada por estar en llamada lista negra.

Inconveniente resulta para muchos trabajadores en desfortuna lidiar con empresas que no hacen frente a las responsabilidades que tienen con sus empleados.

Valiéndose de su poder frente a un trabajador que pocas veces tiene la posibilidad de arriesgarse a enfrentar las

consecuencias de iniciar un pleito legal para defender sus derechos como trabajador porque no se puede arriesgar a perder la oportunidad de conseguir otro empleo que le ayude a solventar sus necesidades económicas.

Es un panorama complicado en donde no solamente se trata de hacer valer los derechos de los trabajadores lo interesante sería que se velara por sus intereses respetando sus derechos sin perjudicarlos en su vida laboral futura.

En este sentido ¿qué habría pasado si Victoria hubiera decidido demandar?

Lo más probable es que hubiera ganado la demanda debido a que tenía todos los documentos posibles para acreditarse como empleada de la empresa y constatar que las bacterias que adquirió fueron resultado del viaje de trabajo que hizo a Mérida.

Si demandaba ¿qué hubiera ganado?

La empresa se tendría que hacer cargo del tratamiento completo de su enfermedad y las secuelas que pudiera llegar a presentar a causa de la misma, incluidos hospitalización en caso de requerirla, consultas al médico o médicos especialistas, estudios de laboratorio, medicamentos, terapias de rehabilitación, entre otras.

Darle la incapacidad que necesitara para su recuperación gozando de su sueldo íntegro.

Y en dado caso de que la enfermedad la imposibilitara de por vida sería acreedora a una indemnización.

Como se vio al final del caso Victoria fue despedida antes de terminar su contrato, en este sentido también le correspondía una liquidación y parte proporcional del aguinaldo dependiendo del tiempo que laboró en la empresa.

Al no demandar Victoria se negó la oportunidad de hacer valer sus derechos laborales ante la ley, y contribuyó a que empresas como Televisa sigan violando los derechos de sus trabajadores, debido a que decidió callar por miedo o desconocimiento de sus derechos y no puso un alto a estos abusos en los que incurren las empresas para con sus trabajadores

Capítulo III

PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN EN LA FCPyS

EL 14 de agosto de 2007 se aprobó ante el Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales (CAACS) la actualización y modificación de los Planes de Estudio de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, con el propósito de fortalecer la formación académica de los estudiantes.

Las licenciaturas que se imparten en la FCPyS son: Relaciones Internacionales, Sociología, Ciencia Política, Administración Pública y Ciencias de la Comunicación

Descripción de las carreras:

LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES

El profesional en Relaciones Internacionales propone y diseña posibles alternativas y estrategias para la solución a problemas interrelacionados en los ámbitos local, nacional y mundial. En este sentido, el internacionalista deberá mostrar una actitud de responsabilidad y compromiso social, de crítica fundada en el conocimiento, de disciplina, de iniciativa y de esfuerzo dirigido a la creatividad y a la propuesta.

La licenciatura cuenta con tres niveles de conocimiento: básico, intermedio y terminal, mismos que se adquieren a través de los siguientes ejes de conocimiento: Teórico-metodológico, Política Internacional, Economía Internacional, Derecho Internacional, Política Exterior de México y Estudios Regionales.

Estos ejes de conocimiento se complementan con asignaturas optativas que son cursadas y seleccionadas en el séptimo, octavo y noveno semestres, a partir de los intereses vocacionales, intelectuales o profesionales del alumno, para ampliar y reforzar los conocimientos adquiridos a lo largo de la licenciatura.²⁴

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

La licenciatura en sociología, forma profesionistas que estudian la realidad social, analizan y explican el origen, el desarrollo y los cambios de los fenómenos sociales, en función de la interacción de individuos, grupos, clases, organizaciones y estructuras que dan lugar a las instituciones que integran la sociedad, determinando los efectos recíprocos entre la sociedad y las instituciones que las rigen. Tal conocimiento, permite a la sociología elaborar diagnósticos para la toma de decisiones que constituyen una alternativa a los problemas registrados por la disciplina.

El plan de estudios está organizado en asignaturas obligatorias y optativas con un total de 311 créditos.

Se divide en 5 áreas que en total contienen 40 materias de las cuales 6 son optativas generales y el resto son obligatorias.

²⁴ <http://www.politicas.unam.mx/carreras/ri/archivos/PlanEstudiosRI2007.pdf> Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Relaciones Internacionales que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

Las áreas que constituyen la carrera son: área teórica, área de metodología, área técnico-instrumental y profesional, de las cuales se cursa una materia por semestre, el área interdisciplinaria en la que se cursan 2 materias por cada semestre; y en el área de optativas generales se cursan seis materias a partir del quinto semestre.²⁵

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA

El licenciado en Ciencia Política y Administración Pública es el profesional que analiza relaciones de poder entre el Estado, las instancias gubernamentales, los grupos políticos y las organizaciones privadas.

Por la diversificación de actividades que ha tenido últimamente la disciplina, el especialista en Ciencia Política puede desempeñarse como asesor o investigador en los centros de asesoría y en las oficinas de consultoría privada.

El plan de estudios está integrado por 45 asignaturas que el estudiante debe cursar durante nueve semestres.

En los dos primeros, el alumno deberá cursar 12 asignaturas que corresponden a un tronco común con la opción de Administración Pública.

A partir del tercer semestre, el estudiante inicia el estudio de las asignaturas que son propias de la opción de Ciencia Política. Este grupo consta de 33

²⁵ http://www.politicas.unam.mx/carreras/ces/curri_soc_01.pdf Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Sociología que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

asignaturas: 25 obligatorias y ocho optativas, que el alumno elige de acuerdo a sus intereses.

Las asignaturas que integran el plan de estudios tienen como finalidad proporcionar al estudiante una formación integral mediante la cual se conoce y valora el estado que guarda el conocimiento teórico, histórico y metodológico de la Ciencia Política, así como el alcance y las posibilidades de la práctica profesional.²⁶

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION PÚBLICA

El plan de estudios vigente de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública se aprobó el 14 de agosto de 2007. Está integrado por 45 asignaturas.

En los dos primeros semestres el alumno deberá cursar 12 asignaturas, las cuales integran un tronco común entre las dos opciones (Administración Pública y Ciencia Política). A partir del tercer semestre, el estudiante inicia el estudio de las materias que son propias de la opción elegida.

Para Administración Pública, las 33 materias restantes se dividen en 30 de carácter obligatorio y tres de carácter optativo (las materias optativas se pueden elegir de entre cinco áreas de especialización).

²⁶ <http://www.politicas.unam.mx/carreras/cp/licenciatura.php> Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Ciencia Política que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

La Administración Pública es el medio para dirigir la sociedad, para encaminarla hacia el cumplimiento de sus expectativas públicas y del interés común.

Por ello, la formación en la disciplina tiene como finalidad contribuir al desempeño óptimo de las funciones propias del gobierno, por lo que su estudio es un proceso permanente, sujeto a múltiples innovaciones tanto en su soporte teórico como en su desarrollo operacional.

En consecuencia, la labor del profesional de la Administración Pública no se agota en lo relativo al manejo y aprovechamiento de los recursos, sino que se hace necesaria su participación en la comprensión y tratamiento de las demandas sociales, de los conflictos de interés, del logro de bienestar social, del grado de gobernabilidad, de los consensos, de los disensos, de la participación ciudadana y de lo que corresponde a la energía de la organización social comunitaria.

En suma, la Administración Pública alude al rostro positivo del poder, es decir, aquel que lucha por construir, transformar y desarrollar la sociedad misma.²⁷

LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

La Licenciatura en Ciencias de la Comunicación se orienta, básicamente, en dos sentidos: a) Abarca el estudio de los fundamentos epistemológicos y teórico-

²⁷ http://www.politicas.unam.mx/carreras/ap/curri_ap_01.pdf Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Administración Pública que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

metodológicos de la disciplina; el análisis de la comunicación misma, desde la propia disciplina y a partir de la visión de las otras ciencias sociales y humanísticas; así como la reflexión crítica de los medios de comunicación masiva y; b) En el campo práctico, brinda a los alumnos las herramientas técnico-instrumentales necesarias para que puedan desempeñarse en las diversas áreas del campo laboral que competen al comunicólogo.

Las Ciencias de la Comunicación tienen como objeto de estudio y labor un campo muy extenso; el quehacer profesional de un comunicólogo o comunicador incluye la participación directa en los procesos de comunicación humana y particularmente en los de la comunicación colectiva.

El estudio de los procesos de la comunicación colectiva implica investigar y analizar la información y los diversos mensajes emitidos por los medios de comunicación social para proceder a la valoración de sus repercusiones sobre los individuos y la sociedad.²⁸

El profesional de la comunicación ejerce la profesión fundamentalmente en empresas periodísticas, editoriales y radiodifusoras, en empresas productoras de televisión, compañías productoras de cine, agencias publicitarias, instituciones relacionadas con el estudio de la opinión pública, empresas diversas e instituciones con departamentos de comunicación

²⁸ <http://www.politicas.unam.mx/carreras/cc/index.php> Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Ciencias de la Comunicación que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

interna, relaciones públicas y de análisis y síntesis informativa.

También suele colaborar en agencias noticiosas, nacionales e internacionales, así como en oficinas de prensa y comunicación social; en dependencias del sector público y descentralizado, centros de estudios de la comunicación, universidades e instituciones de enseñanza media y superior e institutos de investigación.

La carrera cuenta con cinco opciones terminales: Comunicación Política, Comunicación Organizacional, Periodismo en los medios, Producción Audiovisual, y Publicidad.

El plan de estudios contempla 30 asignaturas obligatorias en la formación básica y en las opciones terminales, 15 optativas requeridas y 5 optativas generales.²⁹

Las propuestas de esta actualización de plan de estudios fueron aumentar algunas asignaturas optativas, se ampliaron modalidades de titulación, para aumentar el número de egresados, cambios de nombre, ubicación, área, carácter de algunas asignaturas optativas u obligatorias, entre otros. De este modo la actualización de los Planes de Estudio de las cinco carreras impartidas en la Facultad cubren ampliamente las necesidades académicas y profesionales de los estudiantes.

²⁹ http://www.politicas.unam.mx/carreras/cc/formatos/ingreso_egreso.pdf Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Ciencias de la Comunicación que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

Como vemos, estas modificaciones se hicieron con el propósito de brindar a los estudiantes una vida académica que les permita adquirir los elementos suficientes para que cuando sean egresados de la facultad tengan las herramientas necesarias y sepan enfrentarse al mundo laboral.

En lo que respecta a la Carrera de Ciencias de la Comunicación las modificaciones que se hicieron fueron la actualización de cada una de las cinco opciones terminales de la carrera, buscando conservar el perfil de dichas opciones que proporcionen los conocimientos específicos para cada área terminal.

Para propósitos de éste trabajo es importante mencionar que en esta adecuación al plan de estudios de la Facultad se hizo con base en ciertas consideraciones algunas de ellas fueron que las asignaturas obligatorias de cada opción terminal puedan ser cursadas por los alumnos inscritos en otra opción como asignaturas optativas.

Otra consideración fue la de ampliar el número de optativas con el fin de dar la oportunidad a los estudiantes de fortalecer, según sus intereses profesionales, sus opciones vocacionales orientadas en las áreas teórica, práctica y de investigación.

Y la última de estas consideraciones referente también a las asignaturas optativas fue la de revisar el número de asignaturas optativas, según líneas temáticas, con base en su relación inmediata con las opciones terminales y su pertinencia en una lógica de integralidad y multidisciplina.

A continuación se incluye el mapa curricular 2008 de la carrera de Ciencias de la Comunicación que es el que actualmente está vigente.³⁰

En dicho mapa curricular aparecen los cinco primeros semestres de la carrera, los cuáles contienen la formación básica de los estudiantes, recordemos que a partir del sexto semestre cada alumno elige la opción terminal de su preferencia como son: comunicación política, comunicación organizacional, periodismo en los medios, producción audiovisual y publicidad.

Así también, se incluye un cuadro con las materias optativas que se imparten en la actualidad y como se muestra en dicho cuadro, no hay ninguna materia en donde aborden cuestiones sobre los Derechos Humanos y mucho menos Derechos Laborales.

³⁰ <http://www.politicas.unam.mx/carreras/cc/curricular.php> En este sitio se encuentra el mapa curricular de la formación básica de la Licenciatura de Ciencias de la Comunicación que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 18/01/2011

FORMACIÓN BÁSICA

FORMACIÓN BÁSICA							
Áreas semestres	Redacción	Metodología e Investigación	Lenguajes	Teorías	Historia	Complementario	Créditos
1o.	<ul style="list-style-type: none"> Taller de Expresión Oral y Escrita 1116 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Taller de investigación documental 1121 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción al Estudio del Lenguaje 1111 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad y Comunicación 1120 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Estado, Sistema y Poder Político 1104 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Economía y Comunicación 1102 (08 créditos) 	48
2o.	<ul style="list-style-type: none"> Taller de Redacción 1216 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción al estudio de la ciencia 1109 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Teorías del Discurso 1218 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Introducción a las Teorías de la Comunicación 1209 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Historia y Procesos de Comunicación en México I 1223 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Geopolítica y Comunicación 1206 (08 créditos) 	48
3o	<ul style="list-style-type: none"> Géneros Periodísticos I 1306 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Metodología de investigación en comunicación 1211 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Semiótica 1316 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Teorías de la Comunicación I 1321 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Historia y Procesos de Comunicación en México II 1324 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Psicología y Comunicación 1315 (08 créditos) 	48
4o	<ul style="list-style-type: none"> Géneros Periodísticos II 1409 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de investigación en comunicación 1317 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Teoría de la Imagen 1420 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Teorías de la Comunicación II 1421 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Historia y Procesos de Comunicación en México III 1414 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Opinión Pública y Propaganda 1416 (08 créditos) 	48
5o	<ul style="list-style-type: none"> Géneros Periodísticos III 1507 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Procesamiento y análisis de la información 1521 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Discurso Audiovisual 1503 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Teorías de la Comunicación III 1523 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Historia Contemporánea y Procesos de Comunicación 1515 (08 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> Publicidad 1516 (08 créditos) 	48

ASIGNATURAS OPTATIVAS

Clave	Nombre de la asignatura
0065	Introducción a la fotografía
0090	Estruct.-comunic. En los movim. Soc
0308	Teoría del conflicto y la negociación
0393	Literatura y sociedad II
0610	Psicoanálisis y sociedad
0871	Sociología del cine mex II
0970	Análisis de la imagen en producción aud.
0971	La inf.pol, y la real. Latin. S XXI
1609	Comunic. - sistem. Polit. Mexic.
1618	Lenguaje. Cinem. Como cult. Audi.
1634	Teoría de las instituciones
0273	Taller de apreciación estética y narr
1003	La historia como reportaje
1005	Relaciones públicas
1007	Sociología del cine
1000	Agencias Informativas
0870	Sociología del cine I
1801	Análisis de la Comunicación Emergente
1805	Diseño de Campañas Políticas
1807	Diseño de Comunicación en las Organizaciones
1825	Taller de Creatividad Audiovisual
1833	Taller de Creatividad

Clave	Nombre de la asignatura
0078	Taller de literatura y periodismo
0314	Ética periodística moderna
0315	Periodismo en línea
0210	La comunicación alternativa e intercultural
0066	Diseño Publicitario
0067	Caricatura política
0068	Psicología de las organizaciones
0203	Fundamentos de mercadotecnia política y publicitaria
0204	Fotografía política
0211	Relaciones públicas II
0274	Taller comunicación pol.publ.p.mtrial gra
0307	Técnicas de producción. Imagen en movimiento
0642	Periodismo de la ciencia
0870	Sociología del cine I
0959	Derecho a la información
0960	Arte y comunicación
0964	El periodismo realid.latinoam. S. XX
0965	Estadística para la investigación
0966	Periodismo por radio
0967	Periodismo por televisión
0969	Teoría de sistemas aplicados a la comunicación y organización
0972	México, nación multicultural
1001	Fotografía periodística
1002	Fotografía publicitaria
1004	Prospectiva estratégica
1705	Comunicación. Persuasiva-liderazgo
0278	Taller de investigación de mercados
0316	Prácticas periodísticas dirigidas
0317	Técnicas de producción sonora
1007	Sociología del cine

¿CÓMO SE ELABORA UNA ASIGNATURA?

En esta parte se abordarán los pasos que se deben seguir para realizar un programa de asignatura. Todos los profesores en determinado momento deben diseñar un programa de su asignatura, tomando en cuenta el contexto en que la impartirán, por ejemplo el plan de estudios, el perfil de los alumnos, la escuela, las necesidades de los estudiantes, entre otras cosas.

En este diseño curricular sin duda, se deberán fijar los objetivos de la asignatura, elegir contenidos, fijar una metodología y plantear la forma de evaluación para los alumnos; es una gran responsabilidad debido a que dependiendo de las decisiones que se tomen dependerá en gran medida el éxito que la materia tenga para cumplir sus objetivos.

Según el Doctor Manuel Salas Velasco³¹ son cuatro las fases que se presentan al momento de diseñar el programa de una asignatura:

- Fase 1: ¿Para qué enseñar?; ¿qué perseguimos con la enseñanza de la asignatura? La respuesta a estas preguntas se concreta en los objetivos que planteamos en el diseño de la asignatura.
- Fase 2: ¿Qué enseñar? La respuesta a esta pregunta proporciona información sobre los contenidos de la enseñanza.

³¹ Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Granada y Master en Administración Pública por la misma Universidad. Investigador visitante en otras Universidades extranjeras de renombre: Universidad Stanford (USA), Universidad de Londres (Reino Unido). Son numerosas sus publicaciones, libros y artículos en revistas científicas especialmente en el terreno de la economía y la educación. Cuenta asimismo con amplia experiencia docente.

- Fase 3: ¿Cómo enseñar? Se refiere a la necesidad de llevar a cabo una planificación de las actividades de enseñanza-aprendizaje que nos permita alcanzar los objetivos marcados.
- Fase 4: ¿Qué, cómo y cuándo evaluar? Es imprescindible realizar una evaluación que permita juzgar si se han alcanzado los objetivos deseados.³²

Estas cuatro fases servirán de guía para orientar el desarrollo de la elaboración de cualquier asignatura.

La primera fase de elaboración de los objetivos generalmente se tiene que responder a la pregunta ¿para qué enseñar? Contestando a esta pregunta poco a poco se irá clarificando el propósito y el sentido de la asignatura.

Alcanzar un objetivo es satisfacer una necesidad, los seres humanos por naturaleza siempre se establecen fines o metas, es por ellos que todas las actividades que realizan siempre están encaminadas para cumplir con un objetivo determinado.

Desde esta perspectiva, la función clarificadora de los objetivos en materia educativa posee una doble cualidad: a) ilumina el proceso educativo (en medida que muestra el sentido de lo que se va a desarrollar) y b) sirve de guía para su desarrollo (no sólo en cuanto que orienta al proceso, sino en la medida que actúa como retroalimentación en el mismo proceso y justifica los ajustes que se deban introducir).³³

³² Manuel Salas Velasco. *El proyecto docente: el método de la economía de la educación y programación de la asignatura*. Barcelona, editorial UOC, 2007. p. 79

³³ Enrique Palladino. *Diseños curriculares y calidad educativa*. Buenos Aires, Espacio Editorial, 2005. p. 53

En otras palabras estos objetivos podrían ser los resultados que esperan obtener y son el punto clave en la planeación de toda asignatura.

Los objetivos son de dos tipos: generales y específicos.

Los objetivos generales son descripciones amplias de los conocimientos/conductas que han de alcanzarse en la asignatura a lo largo del curso, y se caracterizan por un alto nivel de abstracción. Los objetivos generales constituyen un marco de referencia inicial, admiten varias interpretaciones y, tal y como están formulados, no equivalen a una conducta directamente observable. Este tipo de objetivos orientan la planificación, pero no son adecuados para tomar decisiones más específicas (contenidos del programa, actividades de enseñanza-aprendizaje).

Por su parte, los objetivos específicos son las conductas intermedias que hay que alcanzar para conseguir el contenido inicial del que dependen. Estos objetivos deben ser realistas (en lo que respecta al tiempo, los medios de que se dispone y las características de los alumnos), su definición debe ser clara y precisa, su formulación debe ser operativa (hecha con verbos de acción que describan qué es lo que el alumno debe hacer) y, deben ser evaluables.³⁴

Al momento de redactar los objetivos es importante hacerlo correctamente, de tal manera que estos puedan ser entendidos fácilmente por los alumnos debido a que sólo de esta manera se podrán familiarizar con las metas que se proponen cumplir en lo referente a la asignatura.

³⁴ Salas Velasco, op. cit., p.80

Para formular correctamente un objetivo es pertinente tener en cuenta algunas reglas básicas para ellos recurriremos al Maestro De la Cruz:

- Debe estar redactado con claridad y precisión, estableciendo el tipo de aprendizaje que se requiere conseguir: memorístico, analítico, práctico.
- Debe plantearse con realismo, adaptándose a las posibilidades y circunstancias.
- No debe ser incompatible con otros objetivos
- Debe establecer límites temporales para su cumplimiento.³⁵

Estos objetivos nos permitirán en cierta medida determinar cuáles han sido los avances del curso y de los estudiantes facilitando saber qué aspectos pueden ser reforzados.

En la formulación de los objetivos, es posible distinguir aquellos que apuntan al conocimiento de hechos, conceptos, procedimientos y actitudes por los verbos que aparecen e su formulación:³⁶

En el caso de aprendizaje de hechos y conceptos suelen enunciarse los siguientes verbos como indicadores conductuales: describir, clasificar, reconocer, comparar, explicar, relacionar, recordar, analizar, inferir, interpretar, enumerar, señalar, resumir, dibujar, aplicar, entre otros.

En los que se apunta a procedimientos, suelen mencionar los siguientes verbos: elaborar, ejecutar, construir, confeccionar, manejar, utilizar, aplicar, representar,

³⁵ Op. cit.

³⁶ Palladino, op. cit., p.65

observar, probar, simular, planificar, componer, reconstruir.

En los objetivos que se refieren a aspectos valorativos o de las actitudes suelen mencionarse los siguientes verbos: preferir, apreciar, valorar, respetar, tolerar, ser consciente de, acceder a, interesarse por, razonar a, ser sensible a, sentir, inclinarse por.

Los objetivos señalan la orientación y el sustento se encuentra en los contenidos los cuales se explorarán a continuación.

La siguiente fase en el diseño de una asignatura consiste en elegir los contenidos.

Los contenidos son el elemento fundamental en una asignatura, la pregunta a la que se debe responder es ¿qué hay que enseñar para lograr...?

Éstos no son nada más que la concreción de los objetivos. Los contenidos debemos ordenarlos, secuenciarlos y organizarlos de acuerdo con el nivel de los alumnos a los que van dirigidos.³⁷

Debemos saber elegir los contenidos ya que dependiendo de éstos los alumnos mostrarán interés o no en la asignatura, por ello deben ser cercanos a su realidad y deben generar una motivación para que los estudiantes puedan aprenderlos e interiorizarlos de una manera sencilla de tal forma que los puedan trasladar a su vida cotidiana.

³⁷ Ibidem., p. 82

Hay siete principios que se deben tener en cuenta respecto a los contenidos:³⁸

Los contenidos deben ser sometidos a cuestionamiento periódico con el objetivo de actualizarlos.

1. Privilegiar las formas de pensamiento dotadas de validez y aplicación generales. Este principio se refiere a la necesidad de la aplicación de metodologías y técnicas de trabajo intelectual.
2. Los contenidos deben ser abiertos, flexibles, revisables. Este principio se relaciona con la coherencia y progresividad de los mismos.
3. Examen crítico de los contenidos. El mismo debe ser obligatorio y comunicable.
4. Diversificación de las formas de comunicación pedagógica, este principio se refiere a la necesidad de diferenciar lo obligatorio de lo optativo.
5. Los contenidos deben ser coherentes.
6. Equilibrio e integración entre las diferentes especialidades. Este principio señala la necesidad de superar la oposición letras y ciencias.

Siguiendo estos principios podemos incluir contenidos más acorde con el contexto en que nos desenvolvamos, de la mano con los contenidos ahora es pertinente pensar en la forma en que éstos serán impartidos ¿cómo enseñar? Dicha pregunta nos arroja como respuesta el planteamiento metodológico a seguir.

³⁸ Ibidem., p.68

Los principios del método se resumen en los siguientes aspectos:³⁹

- a) Tiene que tener en cuenta los intereses vitales del estudiante, atendiendo a su grado de capacidad e inteligencia
- b) Debe ajustarse al medio educacional en que se aplique y a la naturaleza de los alumnos.
- c) Debe ajustarse al sentido y a los fines de la educación.
- d) Debe orientar al alumno hacia los conocimientos básicos indispensables del aprendizaje.
- e) Debe proporcionar al maestro la forma de atender las diferencias individuales de los alumnos.
- f) Debe economizar esfuerzos de profesores y alumnos durante el proceso de aprendizaje.
- g) Debe contribuir al mejoramiento de la labor escolar del maestro, en forma práctica y activa.
- h) Debe comprender todas las actividades y experiencias proporcionadas por la comunidad, por medio de la escuela.
- i) Debe ofrecer oportunidad al desarrollo de las ideas democráticas en la escuela.
- j) Debe contribuir al desarrollo de nuevos patrones de conducta en los alumnos.

³⁹ Ibidem., p.104

- k) Debe acoplarse a los fines, propósitos, objetivos y funciones de la educación, en el nivel del aprendizaje que se aplique.
- l) Debe atender a los intereses vocacionales y al desarrollo de las aptitudes y personalidad de los educandos.
- m) Debe ser integral y tener un carácter funcional.
- n) Debe ofrecer la oportunidad para la integración de materias del aprendizaje, en torno a un eje, en forma de unidad.
- o) Debe ser aplicado por personal técnico competente.

Para que un método sea exitoso depende de muchos factores, el contexto es fundamental, así el profesor elegirá el método que considere más pertinente para lograr los objetivos que se plantearon, así como los recursos con los que se cuentan.

Principalmente la elección el método oscila entre: a) métodos centrados en el profesor: clase magistral y seminario principalmente; y b) métodos centrados en el alumno: clases prácticas (en clase, en el laboratorio, etc.), método del caso, debates, técnicas o dinámicas de grupos (tormenta de ideas, juegos, simulación) aprendizaje cooperativo y talleres de trabajo, principalmente, los primeros son útiles para transmitir los aspectos teóricos de la disciplina; los segundos principalmente para transmitir aspectos práctico y/o desarrollar actividades.⁴⁰

⁴⁰ Salas Velasco, op. cit., p.83

Se trata en suma de incluir y combinar metodologías que proporcionen sentido tanto para maestros como para los alumnos y den la funcionalidad que se necesita.

Una vez establecidos los puntos anteriores llegó el momento de hablar sobre la evaluación del aprendizaje.

La evaluación es un proceso de recogida de información para utilizarlas en la formulación de juicios y toma de decisiones que son necesarios en todo proceso de enseñanza-aprendizaje.⁴¹

Es una forma de valorar los avances del estudiante respecto a los conocimientos en la asignatura.

Según León Guerrero un buen sistema de evaluación debe:⁴²

- Debe ser una evaluación continua y formativa, y no sólo final y acreditativa.
- Los criterios de evaluación deben ser conocidos por el alumnado desde el principio.
- Debe proporcionar feedback a los estudiantes a lo largo de su interacción didáctica.
- Debe ser útil para la mejora de la docencia, permitiendo la revisión de la planificación docente y la orientación de los aprendizajes posteriores.

La forma de evaluar determinará la manera en cómo se aprende y dependiendo de ella se conseguirán determinados

⁴¹Ibidem., p. 101

⁴²Loc. cit.

objetivos de aprendizaje, la evaluación debe ser durante todo el curso, es decir, continua.

Las clasificaciones de los instrumentos de evaluación son muy numerosas, dependen de los criterios sustentados por sus autores, la clasificación que propone Enrique Palladino es la siguiente:⁴³

1. Observación directa, utilizada habitualmente y en todo momento.
2. Pruebas orales: consisten en la respuesta verbal por parte del alumno a preguntas formuladas por el profesor. Resulta apropiada para apreciar procesos mentales, evaluar cómo utiliza el lenguaje específico de determinado asignatura, valorar la aptitud de comunicación oral. Las pruebas orales de base no estructurada, por ejemplo se solicita que el alumno desarrolle un tema en forma oral.
3. Pruebas prácticas: en ellas se propone alguna actividad de orden práctico (ejecución y/o aplicación) y se comprueba el proceso o el producto. Comúnmente es utilizada como la revisión de trabajos diarios, utilizada habitualmente. Por ejemplo un trabajo práctico al concluir un tema, o la resolución de un problema donde el alumno tiene que aplicar lo aprendido.
4. Pruebas escritas: pueden ser de base no estructurada o de base estructurada. La primera consiste en solicitar al educando que desarrolle por escrito un tema o aspecto de un tema. Este instrumento es adecuado para el nivel superior.

⁴³ Palladino, op.cit., p.125

Debemos tomar en cuenta que la evaluación es un proceso con diversidad de momentos ya que debe hacerse antes, durante y al final del curso.

Es importante tener una evaluación final que nos aporte los datos suficientes para saber con qué conocimientos previos inician los alumnos.

Durante el curso se podrán observar los avances que van teniendo los estudiantes y la evaluación final aportaría el grado en que los resultados esperados se han conseguido.

PROPUESTA DE ASIGNATURA OPTATIVA

Nombre de la asignatura: Práctica e investigación de la Ley Laboral en México

Descripción de la asignatura:

Practica e investigación de la ley laboral en México es una asignatura optativa dirigida para alumnos de los últimos semestres de la carrera de Ciencias de la Comunicación próximos a egresar y, por consiguiente, a integrarse a un mundo laboral cada vez más cambiante donde la tendencia de las empresas es la de proporcionar a los trabajadores las condiciones mínimas o nulas de seguridad y comprometerse lo menos posible con ellos. Sin duda es de preocupación preparar a los alumnos para que sepan enfrentarse en este mundo laboral y egresen con las herramientas fundamentales que les servirán para hacer valer sus derechos como trabajadores en cualquier ámbito en que se desempeñen.

Objetivo de la asignatura:

Brindar a los futuros egresados las herramientas indispensables para defender sus derechos laborales y prevenirlos sobre algunas situaciones que se pueden presentar en el trabajo en las que peligre la integridad de sus derechos como trabajadores.

Método de enseñanza-aprendizaje:

La naturaleza del estudiante es activa, debemos aprovechar esa inquietud para despertar su interés por aprender, de esta manera se propone que el método de enseñanza-aprendizaje integre tanto al profesor como a los alumnos,

en donde todos tengan la oportunidad de expresar su punto de vista y construir el conocimiento.

Por la esencia de la asignatura indudablemente gran parte de cada clase será teórica, estas clases correrán a cargo del profesor, aún así, siempre se buscará que en algún momento de la clase se destine tiempo para realizar debates, dinámicas de grupo, exposiciones y estudio de casos, entre otras actividades, de tal forma que el alumno se sienta integrado y desarrolle habilidades que le permitan interiorizar el conocimiento siendo capaz de llevar lo aprendido a la práctica.

Sistema de evaluación:

La evaluación será continua, se harán pruebas escritas, orales y prácticas, esto con la finalidad de explotar todas las habilidades y capacidades de los estudiantes.

Se tomará en cuenta la participación de los alumnos en las actividades destinadas para cada clase por lo que la asistencia será indispensable.

Así mismo, se tendrán que elaborar reportes de lectura o investigación sobre algunos temas que el profesor considere pertinentes.

Y, finalmente; al terminar el curso se tendrá que entregar un trabajo por equipo de un estudio de caso que abarque gran parte de los temas que se vieron a lo largo del periodo escolar.

Práctica e investigación de la Ley Laboral en México

Plan de Estudios

Unidad I: ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

- 1.1 Antecedentes
- 1.2 El trabajo y el derecho del trabajo
- 1.3 El derecho laboral en la actualidad
- 1.4 La relación de trabajo y la diferencia con el contrato-
ley
- 1.5 Los sujetos de la relación de trabajo
- 1.6 Obligaciones y prohibiciones de patrones y trabajadores
- 1.7 Terminación o suspensión de la relación de trabajo
- 1.8 Liquidaciones

OBJETIVOS

- El alumno conocerá los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en México
- El alumno identificará los elementos de la Relación de Trabajo y distinguirá entre los sujetos que en ella intervienen
- El alumno conocerá las obligaciones y prohibiciones de patrones y trabajadores
- El alumno aprenderá a calcular una liquidación

UNIDAD II: LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

- 2.1 Días de descanso
- 2.2 Vacaciones
- 2.3 El salario
- 2.4 La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

- 2.5 Las invenciones de los trabajadores
- 2.6 La capacitación y el adiestramiento
- 2.7 El periodo a prueba

OBJETIVOS

- El alumno conocerá el conjunto de normas jurídicas que regulan las condiciones generales de trabajo
- El alumno identificará que derechos tiene sobre las invenciones que realice dentro de una empresa
- El alumno será capaz de formarse un criterio propio sobre los llamados periodos a prueba

UNIDAD III: RIESGOS DE TRABAJO

- 3.1 Riesgo de trabajo
- 3.2 Accidente de trabajo
- 3.3 Enfermedad de trabajo
- 3.4 Indemnizaciones
- 3.5 Prescripción y caducidad en materia laboral

OBJETIVOS

- El alumno sabrá identificar y diferenciar entre riesgo, accidente y enfermedad de trabajo
- El alumno aprenderá a calcular una indemnización

UNIDAD IV: PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

- 4.1 La etapa de conciliación
- 4.2 La etapa de demanda y excepciones
- 4.3 Ofrecimiento y admisión de pruebas

4.4 Aprobación de la resolución

OBJETIVOS

- El alumno sabrá a qué dependencias acudir en caso de un conflicto laboral
- El alumno identificará cada una de las etapas que se llevan a cabo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y cuál es el funcionamiento en estas instancias

BIBLIOGRAFÍA

Agenda Laboral.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Legislación Federal del Trabajo.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Derecho del Trabajo*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1990. 97 pp.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Derechos del trabajador asalariado*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000. 73 pp.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Panorama del Derecho Mexicano: Derecho del trabajo*. México, McGraw-Hill, 1997. 87 pp.

Cabazos Flores, Baltasar. *40 lecciones de derecho laboral*. 9ª.ed. México, Trillas, 1998. 391 pp.

Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2003. 125 pp.

Kurczyn Villalobos, Patricia. *Relaciones laborales en el S.XXI*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000. 351 pp.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Los contratos especiales de trabajo*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1992.

PLAN DE TRABAJO

SESIÓN	UNIDAD DE APRENDIZAJE	TEMAS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN
1	Presentación y lineamientos	Presentación y lineamientos	Presentación y lineamientos	Presentación y lineamientos
2	1.ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO	1.1 Antecedentes 1.2 El trabajo y el derecho del trabajo 1.3 El derecho laboral en la actualidad	-Proporcionar las nociones generales del Derecho Laboral en México	-Investigación por escrito
3		1.4 La relación de trabajo y la diferencia con el contrato-ley 1.5 Los sujetos de la relación de trabajo	-Identificar a los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo	-Reporte de lectura de cada tema -Dinámica de ejemplificar sujetos de la relación de trabajo
4		1.6 Obligaciones y prohibiciones de patronos y trabajadores 1.7 Terminación o suspensión de la relación de trabajo 1.8 Liquidaciones	Identificar las obligaciones y prohibiciones de patronos y trabajadores -Establecer los lineamientos para calcular una liquidación	-Investigación por escrito de cada tema -Cada alumno deberá calcular una liquidación
5	Evaluación oral	Evaluación oral	Evaluar los conocimientos adquiridos dando la oportunidad al alumno de expresar su punto	Evaluación oral

			de vista ante todos en clase	
6	2. LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO	2.1 Días de descanso 2.2 Vacaciones 2.3 El salario	-Precisar las condiciones generales de trabajo	Entrevista con un profesionista averiguando sus condiciones generales de trabajo equiparándolo con lo que establece la LFT
7		2.4 La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas 2.5 Las invenciones de los trabajadores	-Aprender a calcular el porcentaje que le corresponde a los trabajadores por las utilidades de la empresa -Identificar los puntos establecidos en la LFT en relación con las invenciones de los trabajadores	-Actividad de calcular el porcentaje que le corresponde al trabajador por las utilidades de la empresa
8		2.6 La capacitación y el adiestramiento 2.7 El periodo a prueba	-Generar que el alumno se forme un criterio propio para enfrentarse a las empresas que trabajan únicamente con periodos a prueba para evitar comprometerse	-Debate por equipo en clase
9	3. RISEGOS DE	3.1 Riesgo de trabajo	-Identificar y	-Ejemplificar por

	TRABAJO	3.2 Accidente de trabajo 3.3 Enfermedad de trabajo	diferenciar los riesgos de trabajo	escrito cada concepto
10		3.4 Indemnizaciones 3.5 Prescripción y caducidad en materia laboral	-Proporcionar los puntos para calcular una indemnización y saber cuándo prescribe la acción laboral	-Reporte de lectura por escrito -Actividad de calcular una indemnización
11	Evaluación escrita	Evaluación escrita	Evaluación escrita	Evaluación escrita
12	4. PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	4.1 La etapa de conciliación 4.2 La etapa de demanda y excepciones	-Saber el proceder en las juntas de conciliación y arbitraje	-Mapa conceptual sobre el proceder de las juntas de conciliación y arbitraje
13		4.3 Ofrecimiento y admisión de pruebas	-Saber el proceder en las juntas de conciliación y arbitraje	-Reporte por escrito sobre la página web de la JCyA del DF
14		4.4 Aprobación de la resolución	-Saber el proceder en las juntas de conciliación y arbitraje	-Reflexión grupal en clase sobre el procedimiento en las JCyA
15	Presentación de casos por equipo(exposición tomada en cuenta como evaluación final)	Presentación de casos por equipo(exposición tomada en cuenta como evaluación final)	Evaluar la asimilación personalizada que el alumno hace sobre cada tema	Presentación de casos por equipo(exposición tomada en cuenta como evaluación final)
16	Presentación de casos por equipo(exposición tomada en cuenta como evaluación final)	Presentación de casos por equipo(exposición tomada en cuenta como evaluación final)	Evaluar la asimilación personalizada que el alumno hace sobre cada tema	Presentación de casos por equipo(exposición tomada en cuenta como evaluación final)

CONCLUSIONES

El motivo de este trabajo fue abordar los conflictos laborales por los que un trabajador puede llegar a pasar y que perjudican tanto su bienestar físico como emocional.

Hemos sido testigos de injusticias por parte de las empresas hacia sus trabajadores, empresas mismas que abusan del poder que tienen para evadir sus responsabilidades en materia laboral. No es sino hasta cuando tomamos conciencia de alguna situación que nos está perjudicando cuando ponemos manos a la obra para contribuir y tratar de cambiar eso de lo que ya fuimos testigos y que no queremos que a nadie más le suceda.

Se piensa que ganar una demanda laboral es casi imposible pues las empresas tienen todas las de ganar, situación que es totalmente errónea pues es obligación de la ley proteger al trabajador siempre y cuando tenga la razón.

Con la investigación que se hizo en materia laboral con base en la legislación sabemos que todo ciudadano tiene la opción de acudir a la autoridad para hacer valer lo que consideremos como nuestro derecho, lo grave estaría en que incurramos en la falsedad de testimonios y falsificación de datos ya que esto es considerado como un delito y puede ser motivo suficiente para ir a prisión.

En este orden de ideas, este trabajo resalta la importante que es concientizar a la gente sobre las violaciones que sus derechos laborales están sufriendo a fin de que sepan identificarlas y formulen estrategias que las contrarresten. Debemos de quitar ese miedo y esa inseguridad que sentimos al vernos inmersos en un conflicto laboral, eso solo se logrará si conocemos a fondo nuestros derechos y obligaciones, si nos preparamos y defendemos lo que es justo.

Tener una preparación que fortalezca nuestros conocimientos en materia laboral nos volverá personas más fuertes que se verán beneficiadas al saber que pueden proteger sus derechos laborales y exigir que estos se cumplan tal y como lo estipula la Ley Federal de Trabajo.

En este sentido la asignatura que aquí se propuso se estructuró pensando en las necesidades de un recién egresado que por primera vez se inicia en el mundo del trabajo profesional y que necesita saber lo necesario en materia laboral para protegerse de conflictos laborales que le puedan perjudicar en cualquier sentido.

Así mismo los contenidos que se presentan en la propuesta de asignatura fueron producto de una larga investigación que se apegó a lo que estipula nuestra Ley Federal de Trabajo, incluyendo todas aquellas leyes que un universitario debe saber para protegerse en materia laboral.

También se consultaron algunos programas de asignatura que ya han sido puestos en marcha por profesores de derecho que imparten la clase de derecho laboral. Dichos programas son muy amplios y específicos, incluso ésta asignatura se imparte a los alumnos de derecho en dos semestres: Derecho laboral I y Derecho laboral II respectivamente, a diferencia de la asignatura que aquí se propone que es optativa y cuyo fin es proporcionar las herramientas básicas y necesarias que funcionen como protección a los recién egresados que la hayan cursado para que sepan cómo actuar ante un conflicto laboral no importando de que índole sea.

Se logró hacer una asignatura entretenida y dinámica para los estudiantes, con contenidos atractivos cien por ciento útiles para que los alumnos sientan curiosidad y la necesidad suficiente que los anime a cursar esta asignatura

que a la larga les será de gran utilidad en su vida laboral futura.

Así mismo, sería pertinente que a través de los profesores se empezara a generar conciencia en los alumnos en materia laboral, alentándolos a considerar que cursando la asignatura sería una buena oportunidad de prepararse para cuando les llegue el momento de trabajar se puedan blindar del conocimiento suficiente sobre derecho laboral que les permita fluir con más seguridad en cualquier empresa en la que decidan trabajar.

La estructura y los contenidos de cualquier asignatura deben estar íntimamente relacionados y ser coherentes en todo sentido; cuando cursé la licenciatura en la facultad pude percatarme que cada asignatura tenía un objetivo específico a cumplir y que en relación a este giraban los contenidos de cada unidad y la estructura que se seguía en clase, es decir, todo estaba relacionado y acomodado de tal forma que el curso fluía de manera congruente.

Incluso todos los profesores en la primera sesión hacían su presentación y proporcionaban los programas de la asignatura en donde venían los contenidos que se abordarían así como la bibliografía por utilizar a lo largo del curso, el objetivo que se perseguía y los criterios de evaluación, esto nos facilitaba como estudiantes tener una mayor orientación sobre el desarrollo de la materia y eliminar la incertidumbre que se pudiera generar en torno a la asignatura impartida.

Es una gran responsabilidad para quien elabora un programa de asignatura pues dependiendo de los contenidos y objetivos que se elijan serán los conocimientos que finalmente se impartirán a los alumnos y la orientación que tomará el curso.

Con esta investigación corroboramos que no basta con ser un buen elemento dentro de la empresa para asegurar nuestro trabajo y nuestra integridad en cualquier sentido, es por ello necesario que se nos eduque acerca de los derechos que tenemos como trabajadores porque a veces basta con un solo motivo que no necesariamente es válido para que se vaya a la basura el esfuerzo y dedicación que ponemos en el trabajo y se nos despida sin justificación, violando nuestros derechos laborales basados en la constitución, y pasando por encima según lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo de nuestro país.

El objetivo de este trabajo se cumplió, se logró realizar una propuesta de asignatura con contenidos que proporcionarán a los alumnos las herramientas básicas de derecho laboral.

Me gustaría finalizar diciendo que estamos seguros que los trabajadores son amparados por la ley pues sabemos que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y se deben defender ante el Estado, sin embargo, no basta con que sus derechos estén plasmados en una Ley Federal del Trabajo sino más bien deberíamos de preocuparnos porque esos derechos se hagan cumplir con justicia y rectitud.

Alcanzando un equilibrio entre los intereses de ambas partes (patrones y trabajadores), comprendiendo las necesidades del otro, respetando los derechos de cada persona y siendo justos y honrados en nuestro actuar, no habría necesidad de acudir a una instancia para resolver nuestros conflictos y todo fluiría con armonía.

Inculcando estos principios en cada persona todos estaríamos siendo beneficiados, ahí radicaría la diferencia para poder lograr un mundo laboral más justo y equitativo para todos.

ANEXO A

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (**doscientos, sic DOF 09-01-1978**) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los

precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará abligado (*obligado, sic DOF 21-11-1962*) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (*consentimiento, sic DOF 21-11-1962*) o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como

de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

XI (IX, sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no

cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Antúnez, Serafín; Imbernón, Francisco; M. del Carmen, Luís; Parcerisa, Artur; Zabala, Antoni. *Del proyecto educativo a la programación del aula*. 10ª ed. Barcelona, Editorial Graó, 1997. 149 pp.

Arancibia, Violeta; Herrera, Paulina; Strasser, Katherine. *Manual de psicología educacional*. 6ª ed. México, Alfaomega Grupo Editor, 2009. 329 pp.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Derecho del Trabajo*. (pdf) México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1990. 97 pp.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Derechos del trabajador asalariado*. (pdf). México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000. 73 pp.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Los contratos especiales de trabajo*. (pdf) México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1992.

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Panorama del Derecho Mexicano: Derecho del trabajo*. (pdf). México, McGraw-Hill, 1997. 87 pp.

Cabazos Flores, Baltasar. *40 lecciones de derecho laboral*. 9ª.ed. México, Trillas, 1998. 391 pp.

Díaz Barriga, Ángel. *Docente y programa: lo institucional y lo didáctico*. Argentina, Instituto de Estudios y Acción Social, Aique Grupo Editorial. 147 pp.

Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* (pdf). México, Instituto de Investigaciones Jurídicas del la UNAM, 2003. 125 pp.

Kurczyn Villalobos, Patricia. *Relaciones laborales en el S.XXI*. (pdf). México, Instituto de Investigaciones Jurídicas del la UNAM, 2000. 351 pp.

Palladino, Enrique. *Diseños curriculares y calidad educativa*. Buenos Aires, Espacio Editorial, 2005. 133 pp.

Ramírez, César. *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México, Noriega editores, 2007. 214 pp.

Román, Martiniano; Díez, Eloisa. *Diseños curriculares de aula: un modelo de planificación como aprendizaje-*

enseñanza. Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas, 2001. 307 pp.

Salas Velasco, Manuel. *La elaboración del proyecto docente: El método de la economía de la educación y programación de la asignatura*. Barcelona, editorial UOC, 2007. 211 pp.

Tovar González, Rafael Manuel. *332 estrategias para educar por competencias: cómo aplicar las competencias en el aula para bachillerato*. México, Trillas, 2010. 176 pp.

Egan Castillo, Luz Adriana. Curso de fotografía publicitaria. Sistema de Universidad Abierta. Documentos de trabajo: 2010-1.

Mora Bastidas, Freddy. Programa de derecho individual y procesal laboral. Universidad de los Andes, Mérida Venezuela. Septiembre de 2007

Legislación Federal del Trabajo. México, Ediciones Libuk, Enero de 2010.

Agenda Laboral 2007. México, Ediciones Fiscales Isef, 2007.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<http://sdpnoticias.com/sdp/contenido/nacional/2010/04/23/1003/1032245> Nota breve que da panorama del desempleo en nuestro país. Fecha de consulta: 18/12/ 2010

http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/01_jfca/jfcainternet/index.htm En esta dirección se puede encontrar las funciones que desempeña la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Fecha de consulta: 28/12/2010

<http://www.politicas.unam.mx/carreras/ri/archivos/PlanEstudiosRI2007.pdf> Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Relaciones Internacionales que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

http://www.politicas.unam.mx/carreras/ces/curri_soc_01.pdf Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Sociología que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

<http://www.politicas.unam.mx/carreras/cp/licenciatura.php> Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Ciencia Política que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

http://www.politicas.unam.mx/carreras/ap/curri_ap_01.pdf

Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Administración Pública que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

<http://www.politicas.unam.mx/carreras/cc/index.php>

Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Ciencias de la Comunicación que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

http://www.politicas.unam.mx/carreras/cc/formatos/ingreso_egreso.pdf

Sitio en el cual se encuentra descrita la Licenciatura de Ciencias de la Comunicación que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 28/02/2011

<http://www.politicas.unam.mx/carreras/cc/curricular.php>

En este sitio se encuentra el mapa curricular de la formación básica de la Licenciatura de Ciencias de la Comunicación que se imparte en la FCPYS de la UNAM. Fecha de consulta: 18/01/2011