



1. INFORMACIÓN DEL CURSO

Denominación: Estudio de Caso Disciplinar en Derecho Laboral y de la Seguridad Social	Tipo: Taller	Nivel: Pregrado
Área de Formación: Básica Particular Obligatoria	Modalidad: (X) Escolarizada (X) Semiescolarizada	Prerrequisitos: IC905
Horas totales: 55 Horas teoría: 18 Horas práctica: 37	Créditos: 4	Clave: IC914
Elaboró: CUCSur Revisó: Comité Curricular y Comité de Acreditación Internacional		Fecha de elaboración: 10 de noviembre 2017

Relación con el perfil de egreso

El presente curso Estudio de Caso Disciplinar en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, cobra importancia en la malla curricular toda vez que en el perfil de egreso del Abogado en la Universidad de Guadalajara se establece que adquiere una formación académica integral para desarrollarse en los niveles, regional, nacional e internacional, con un alto grado de compromiso, liderazgo y responsabilidad social para aplicar el derechos en los diversos campos, con valores éticos, humanistas, cultura de paz, legalidad, defensa, protección de los derechos humanos.¹

Relación con el plan de estudios

Esta unidad de aprendizaje está principalmente vinculada las asignaturas de Derecho individual, Derecho Colectivo, Derecho Procesal Laboral y Derecho de la Seguridad Social, las que se correlacionan con contenidos del Derecho Constitucional, Derecho Económico, Derechos Humanos, Derecho Internacional Público, Argumentación Jurídica, Litigación Oral y Medios de Solución de Controversias.

Campo de aplicación profesional de los conocimientos que promueve el desarrollo de la unidad de Aprendizaje

En el particular el área del Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en la actualidad representa para los abogados una oportunidad de trabajo

¹ ABOGADO PLAN 25 www.cucsh.udg.mx/licenciaturas/licenciatura_en_derecho



profesional, en virtud de los vertiginosos cambios económicos, políticos y sociales en los niveles internacionales y nacionales que traen como consecuencia conflictos de índole jurídico que requieren soluciones inmediatas, consecuentemente nuestros estudiantes deberán contar con las herramientas que los instrumenten para dar respuesta a estas necesidades.

2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Objetivo general del curso

Que el alumno a partir del contenido temático y metodologías que se abordarán en el desarrollo del curso; pondrá en función las habilidades de análisis, síntesis y evaluativas de la información, así como las competencias de pensamiento crítico, trabajo en equipo y toma de decisiones, para la resolución de conflictos reales, siempre teniendo como referente el Estado de Derecho, la protección de los derechos humanos, la cultura de la legalidad y de la paz

Objetivos parciales o específicos

- Comprender los conceptos de Conflicto, Negociación y MSC, así como el Procedimiento Laboral en forma teórica y jurídica.
- Identificar su aplicación en la práctica profesional a partir de la realización de estudio de campo en los tribunales laborales y el desempeño de la práctica de expertos en estas áreas.
- Para posteriormente abordar mediante el método del estudio de caso la identificación en la realidad social el origen y manejo de los Conflictos en el Área Laboral y de la Seguridad Social.
- Generar diversas propuestas de solución de Conflictos en las Áreas del Derecho Laboral y de la Seguridad Social a partir de manejo de las Negociaciones Laborales principalmente con la aplicación de los MSC.



Introducción

La Guía para la asignatura de Caso Disciplinar en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, se dirige a los estudiantes que cursan el séptimo ciclo del Plan de Estudios 25 de la carrera de Abogado en los Centros Universitarios de la Red Universitaria de la Universidad de Guadalajara. Plan de estudios que establece como Metodología de la Enseñanza el Estudio de Caso.

En el particular el área del Derecho Laboral y la Seguridad Social en la actualidad representa para los abogados una oportunidad de trabajo profesional, en virtud de los vertiginosos cambios económicos, políticos y sociales en los niveles internacionales y nacionales que traen como consecuencia conflictos de índole jurídico que requieren soluciones inmediatas, consecuentemente nuestros estudiantes deberán contar con las herramientas que los instrumenten para dar respuesta a estas necesidades.

El presente curso Estudio de Caso Disciplinar en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, cobra importancia en la malla curricular toda vez que en el perfil de egreso del Abogado en la Universidad de Guadalajara se establece que adquiere una formación académica integral para desarrollarse en los niveles, regional, nacional e internacional, con un alto grado de compromiso, liderazgo y responsabilidad social para aplicar el derechos en los diversos campos, con valores éticos, humanistas, cultura de paz, legalidad, defensa, protección de los derechos humanos.²

La unidad de aprendizaje Estudio de Caso de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, utiliza un caso o suceso real, que se desarrolla a partir de la metodología del estudio de caso como instrumento de aprendizaje transversal (aprender de la experiencia para trasladarlo a la propia perspectiva y brindar sentido al saber teórico).

En el séptimo ciclo, se cursa el Estudio de Caso de Derecho Laboral y la Seguridad Social en el que se estudiará como caso **El emplazamiento a huelga del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana vs Telmex, por la Escisión de la Empresa y las Políticas Económicas internacionales del gobierno mexicano así como sus implicaciones en las Negociaciones de los Contratos Colectivas de trabajo.**

El desarrollo del caso; pondrá en función las habilidades de análisis, síntesis y evaluativas de la información, así como las competencias de pensamiento crítico, trabajo en equipo y toma de decisiones, para la resolución de conflictos reales.

² ABOGADO PLAN 25 www.cucsh.udg.mx/licenciaturas/licenciatura_en_derecho



Se estudia y, a través de proceso iterativo del método del caso, se reconstruye y alimenta un caso con la finalidad de aprender los contenidos de una materia al vincularlos y hacerlos necesarios para comprender la realidad. La metodología general a utilizarse o pasos de estudio se componen de tres fases:

a) Lectura, estudio o investigación del caso.

Actividades didacticas que se utilizaran: lectura, multimedia, investigación abierta, entrevistas a especialistas, lecturas dirigidas, investigación dirigida, visitas a instituciones, documentación de saberes, elaboración de esquemas sintéticos o comparativos, deliberación en equipos, discusión en grupo, reflexión, aprendizaje colaborativo, plenaria, exposiciones de resultados de proyectos de resolución del Estudio de Caso y autoevaluación.

b) Discusión o deliberación, la cual busca identificar las lecciones aprendidas en forma previa de Derecho Constitucional, Sociología Jurídica, Derecho Económico, Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Derechos Humanos, Etica Jurídica, Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Metodología Jurídica, Argumentación Jurídica y Litigación Oral. Además de los contenidos del Programa de Estudio de Caso de Derecho Laboral y de la Seguridad Social: Teoría del Conflicto, Negociaciones Colectivas, Medios Alternativos de Solución de Conflictos aplicados a la Resolución de Conflictos Laborales; Conciliación, Mediación y Arbitraje.

c) Conclusión o resolución del caso y presentación en Foro académico.

Elementos del desarrollo de la unidad de aprendizaje (asignatura) FALTA ELABORAR ESTE CUADRO (SE QUEDÓ CON LA INFORMACIÓN DE ECIJ II)

	<p>I.1 Conceptos y regulación de conflictos de trabajo I.1.1 Origen y causas de los conflictos, clasificación, características</p> <p>I.2 Derecho procesal del trabajo I.2.1 Procedimiento laboral, ordinario, especiales de naturaleza jurídica, especiales de naturaleza económica y la Huelga</p> <p>I.3 La negociación colectiva I.3.1 Definición y objetivo de la Negociación Colectiva, Marco normativo, Contenido Estructura, Lineamientos y Procedimiento.</p> <p>I.4 Mecanismos alternativos de solución de controversias en materia del trabajo</p>
--	---



Conocimientos (saberes necesarios)	I.4.1 Conciliación I.4.2 Mediación I.4.3 Arbitraje
Aptitudes	Formación crítica, comprensión multidisciplinar, investigación
Valores	Tolerancia, respeto, responsabilidad, identidad, justicia, bien intrínseco del Estado, legalidad, ciudadanía
Capacidades	Trabajo en equipo, de autoaprendizaje, mente abierta, opinión informada
Habilidades	De comunicación, innovación y toma de decisiones, uso de tecnologías para el aprendizaje

Perfil del profesor:

Abogado inspirador, con posgrado, con experiencia en la docencia a nivel superior, conocedor de la metodología del estudio de caso, de pensamiento crítico del Derecho, con práctica profesional, hábil para aplicar las tecnologías al aprendizaje, dispuesto a facilitar aprendizajes.

3. DESARROLLO TEMATICO

Contenido temático*

Unidad I
Aspectos Generales para la Resolución de Conflictos de Trabajo.

I.1 Conceptos y regulación de conflictos de trabajo
I.1.1 Origen y causas de los conflictos, clasificación, características

I.2 Derecho procesal del trabajo



I.2.1 Procedimiento laboral, ordinario, especiales de naturaleza jurídica, especiales de naturaleza económica y la Huelga

I.3 La negociación colectiva

I.3.1 Definición y objetivo de la Negociación Colectiva, Marco normativo, Contenido Estructura, Lineamientos y Procedimiento.

I.4 Mecanismos alternativos de solución de controversias en materia del trabajo

I.4.1 Conciliación

I.4.2 Mediación

I.4.3 Arbitraje

UNIDAD II. ESTUDIO DE CASO

II. 1 El emplazamiento a huelga del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana vs Telmex por la Escisión de la Empresa y las Políticas Económicas internacionales del gobierno mexicano y sus implicaciones en las Negociaciones de los Contratos Colectivos de trabajo.

* Nota: Estos contenidos se abordan como saberes necesarios para la comprensión del caso, por lo tanto no es un abordaje en estricto orden, ni exhaustivo, ni limitativo.

Generalidades de los contenidos temáticos

Unidad I

Aspectos Generales para la Resolución de Conflictos de Trabajo.

I.1 Conceptos y regulación de conflictos de trabajo

I.1.1 Origen y causas de los conflictos, clasificación, características

I.2 Derecho procesal del trabajo

I.2.1 Procedimiento laboral, ordinario, especiales de naturaleza jurídica, especiales de naturaleza económica y la Huelga



I.3 La negociación colectiva

I.3.1 Definición y objetivo de la Negociación Colectiva, Marco normativo, Contenido Estructura, Lineamientos y Procedimiento.

I.4 Mecanismos alternativos de solución de controversias en materia del trabajo y

I.4.1 Conciliación

I.4.2 Mediación

I.4.3 Arbitraje

INTRODUCCION	<p>Se puede definir el conflicto laboral como la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados. El Derecho Procesal del Trabajo, según Francisco Ross Game, es "la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales". La Negociación Colectiva, es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. Mecanismos alternativos de solución de conflictos colectivos. Se denomina a las gestiones judiciales, administrativas y atípicas para solucionar los conflictos.</p>
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	<p>Realimentación de los conocimientos adquiridos en semestres anteriores que corresponden a la presente unidad.</p> <p>Lecturas individuales y reporte de lecturas sobre las temáticas de la presente unidad.</p> <p>Lecturas comentadas para la retroalimentación de los contenidos de los aspectos generales necesarios para abordar la resolución del Estudio de Caso propuesto. (bitácora).</p> <p>Generar un mapa conceptual que contenga los elementos de los aspectos generales mencionados y como intervienen en la construcción del problema planteado en el Estudio de Caso. Realización de un esquema gráfico que contenga la totalidad de etapas del procedimiento de la negociación colectiva y la participación de los sujetos implicados. (aula)</p> <p>Realización de un proyecto de negociación por equipo y presentación en esquemas gráficos que contengan el planteamiento de un conflicto, la</p>



	<p>totalidad de etapas del procedimiento de la negociación colectiva, los roles de los sujetos implicados y posible solución (casa y aula)</p> <p>RUBRICAS;</p> <ul style="list-style-type: none">a) Reporte de lecturab) Trabajo en equipoc) Mapa Conceptuald) Flujograma (representación gráfica)
BIBLIOGRAFÍA	<p>Bouzas Ortiz, Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure, México, 2006.</p> <p>Dávalos Morales, José. Conflictos De Trabajo, disponible en Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv, Libro completo en: https://goo.gl/yQqW1p</p> <p>Bermúdez Cisneros, Miguel. <i>Derecho Procesal del Trabajo</i>, Trillas. México, 2010.</p> <p>OIT. Negociación colectiva y relaciones laborales, disponible en http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm</p> <p>OIT. Normas de la negociación y principios de los órganos de control, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf</p> <p>García Morales, Lilia. La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales, disponible en https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista...CJ3_Art_12.pdf</p> <p>Preparación para la negociación colectiva, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117798.pdf</p> <p>Sappia, Jorge. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe Proyecto CIMT –OIT, disponible en http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt_149.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> <p>Gómez Alcántara, Antonio Isaac Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo, disponible en www.juridicas.unam.mx http://biblio.juridicas.unam.mx Libro completo en http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3809</p> <p>Barajas Montes de Oca, Santiago. El Sindicato ante la problemática de una nueva relación laboral, Disponible en</p>



	<p>https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3608/4359</p> <p>Morales Medellin, Marco Antonio. Conflictos colectivos de naturaleza económica, disponible en www.juridicas.unam.mx http://biblio.juridicas.unam.mx</p>
EVALUACION	<p>Las actividades deberán desarrollarse conforme a lo establecido en las rúbricas que se anexan, lo que permitirá que los estudiantes conozcan los requisitos que deberán reunir sus trabajos en cuanto a contenido y extensión, así como su presentación y los puntajes considerados por la academia en relación a la calidad de sus productos, permitiéndoles además su autoevaluación.</p> <ul style="list-style-type: none">a) Reporte de lecturab) Trabajo en equipoc) Mapa Conceptuald) Flujograma (representación gráfica)

<p>UNIDAD II. ESTUDIO DE CASO,</p> <p>II. 1 El emplazamiento a huelga del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana vs Telmex por la Escisión de la Empresa y las Políticas Económicas internacionales del gobierno mexicano y sus implicaciones en las Negociaciones de los Contratos Colectivos de trabajo.</p> <p>METODOLOGIA:</p> <p>II.1. Lectura del estudio de caso</p> <p>II.2 Análisis del contenido e identificación de los elementos involucrados, para determinar la posible problemática.</p> <p>II.3 Integrar a partir de los datos el planteamiento del problema, preguntas que orientan la investigación</p> <p>II.4. Objetivos que se pretenden sobre el caso planteado</p> <p>II.5. Marco Teórico y Marco Jurídico</p> <p>II.6. Resultados de la investigación</p> <p>II.7 Posibles soluciones a la problemática planteada</p>	
INTRODUCCION	<p>Las nuevas tendencias económicas internacionales y el uso de la tecnología han modificado el comportamiento y las prácticas de producción de las empresas, entre las que se encuentra TELMEX, la que optó por la Escisión de la empresa, lo que ha impactado en la relaciones colectivas de trabajo, como respuesta a la afectación de los trabajadores el STRM emplazó a Huelga a ésta fuente de trabajo.</p>



ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Lectura (caso individual) (casa)
Análisis del contenido e identificación de los elementos involucrados, para determinar la posible problemática
Reporte de Lectura que contenga conclusiones individuales (casa)

Socialización de conclusiones en (plenaria) (aula)
Generación de bitácora. (aula)

Realizar proyecto de Estudio de Caso a partir de datos obtenidos, generar Planteamiento del Problema y preguntas detonantes derivadas del planteamiento, establecer con claridad los objetivos que se persiguen acorde con los roles que jugaran los participantes (integración de equipos y definición de roles, a elección de los estudiantes en número máximo de 5 integrantes). (aula)

Elaboración y presentación de Proyecto en equipo (aula)
Revisión bibliográfica teórica y regulación jurídica
Elaboración del Marco Teórico y Marco Jurídico
Trabajo en equipo. (aula)
Presentación de avances (aula)

Guión de Entrevista al Pte. De la JFCA, Líder Sindical y Representante del Patrón.

Conocimiento empírico de las funciones y facultades de la autoridades laborales, visita guiada a la J F de C y A en GDL (visita JFCA en GDL)

Entrevista con Presidente de la JFCA, líder sindical y representante de la empresa implicada. (JFCA en GDL)
Presentar bitácora de visita a la JFCA en GDL

Cuestionario Trabajadores de la Fuente de Trabajo, para conocer su percepción sobre la situación que guarda la empresa y las Relaciones Colectivas de Trabajo, así como su posible afectación.

Presentar base de datos de encuesta

Resultados de la investigación acorde con los roles establecidos

Posibles soluciones:
Negociación Colectiva a través de MASC (extrajudicial o administrativa).

Negociación Colectiva a través de MASC (judicial ante JFCA)
Conciliación
Mediación
Arbitraje

Continuación del Procedimiento de Huelga abiertos a la Negociación

Celebración Contrato Colectivo de Trabajo
Laudo



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

	<p>Celebración Contrato Colectivo de Trabajo</p> <p>Exposición en Foro, simulación Negociación Colectiva (aula)</p> <p>Tesina (casa)</p>
BIBLIOGRAFÍA	<p>El Estado neoliberal en las telecomunicaciones , disponible en https://www.blogger.com/blogger.</p> <p>Zenyazen Flores, Sindicato emplaza a huelga a Telmex, disponible en http://www.elfinanciero.com.mx/economia/sindicato-emplaza-a-huelga-a-telmex.htm</p> <p>Hernández Juárez Francisco, Portal del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, disponible en http://portal.strm.net/acerca-de/</p> <p>Hernández Juárez Francisco, XLII Convención Nacional Ordinaria Democrática del STRM, 18 septiembre, 2017, disponible en http://portal.strm.net/documentos/convencion42/Informe_general.pdf</p> <p>Raúl Rueda Pérez, Escisión de Teléfonos de México, disponible en http://www.ceen.org.mx/2017/09/05/escision-de-telefonos-de-mexico/</p>
EVALUACION	<p>Las actividades deberán desarrollarse conforme a lo establecido en las rúbricas que se anexan, lo que permitirá que los estudiantes conozcan los requisitos que deberán reunir sus trabajos en cuanto a contenido y extensión, así como su presentación y los puntajes considerados por la academia en relación a la calidad de sus productos, permitiéndoles además su autoevaluación.</p> <p>RUBRICAS,</p> <p>a) Proyecto</p> <p>b) Trabajo en equipo y</p> <p>c) Exposición en equipo</p> <p>d) Foro</p>

Evaluación (Propuesta)

ENTREGABLES	Rúbricas	Puntuación sugerida
-------------	----------	---------------------



E-1 REPORTE DE LECTURA. Análisis por escrito de la lectura del caso realizada. LECTURA EL CONFLICTO LABORAL, DEFINICIÓN ORIGEN Y CAUSAS, TIPOS Y FORMAS DE RESOLUCIÓN. ENTREGABLE (1) REPORTE DE LECTURA Pretensión: Conocer, analizar, identificar los puntos principales y describir el contexto del caso	1	2
E-2 ESQUEMA GRÁFICO DE PLAN DE NEGOCIACIÓN. Plan de negociación basado en la legislación aplicable y acuerdos tomados producto de la negociación generada al interior del equipo y enviar a la plataforma en tiempo y forma.	2	10
Autoevaluación de la actividad	2A	5
E-3 Reporte de lectura	3	5
E-4 Evidencias (Fotografía de papелotes, documentación en plataforma)	Sin R	5
E-4-B Síntesis de estudio de caso, con referencia a la normatividad aplicable (ámbitos federal, local, e internacional) utilizando esquemas con el formato de su elección, sin olvidar hacer sus respectivas citas. (Grupos involucrados: Empresa, Estado, y trabajadores.	4	5
E-5 Evidencia del gran esquema en plataforma	Sin R	2
E-6 Plan de negociación y acuerdos tomados al interior del equipo	6	10
E-7 Minuta (Evidencia)	Sin R	2
Visita a la JNCA	Sin R	10
E-8 Diagrama de flujo on su descripción explicativa y fundamento legal	9	5
E-9 Video y Bitácora de negociación.	Sin R	15
E- 11 Bitácora de las exposiciones realizadas.	Sin R	2
E-12 Bitácora de exposiciones realizadas	Sin R	20
E-13 Bitácora del desarrollo del foro y acuerdos tomados, así como subir a plataforma evidencias de fotografías, y video. (Entregar referente previo de rúbrica)	Sin R	2

100

Acreditación

1. Los resultados de las evaluaciones se expresan con una calificación en la escala de 0 a 100.
2. La calificación mínima aprobatoria por unidad de aprendizaje es de 60.

4. BIBLIOGRAFIA GENERAL

Barajas Montes de Oca, Santiago. El Sindicato ante la problemática de una nueva relación laboral, Disponible en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3608/4359>

Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas. México, 2010.

Bouzas Ortiz, Alfonso. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, Iure, México, 2006.

Dávalos Morales, José. Conflictos De Trabajo, disponible en [Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM](http://BibliotecaJuridicaVirtualdelInstituto.deInvestigacionesJuridicas.de.laUNAM) www.juridicas.unam.mx <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>, Libro completo en: <https://goo.gl/yQqW1p>

El Estado neoliberal en las telecomunicaciones ,



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

disponible en <https://www.blogger.com/blogger>.

Flores, Zenyazen. Sindicato emplaza a huelga a Telmex, disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/sindicato-emplaza-a-huelga-a-telmex.htm>

García Morales, Lilia. La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales, disponible en https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista...CJ3_Art_12.pdf

Gómez Alcántara, Antonio Isaac Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo, disponible en www.juridicas.unam.mx <http://biblio.juridicas.unam.mx> Libro completo en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3809>

Hernández Juárez Francisco, Portal del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, disponible en <http://portal.strm.net/acerca-de/>

Hernández Juárez Francisco, XLII Convención Nacional Ordinaria Democrática del STRM, 18 septiembre, 2017, disponible en http://portal.strm.net/documentos/convencion42/Informe_general.pdf

Morales Medellín, Marco Antonio. Conflictos colectivos de naturaleza económica, disponible en www.juridicas.unam.mx <http://biblio.juridicas.unam.mx>

OIT. Negociación colectiva y relaciones laborales, disponible en <http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>

OIT. Normas de la negociación y principios de los órganos de control, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf

Preparación para la negociación colectiva, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117798.pdf

Rueda Pérez, Raúl Escisión de Teléfonos de México, disponible en <http://www.ceen.org.mx/2017/09/05/escision-de-telefonos-de-mexico/>

Sappia, Jorge. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe Proyecto CIMT –OIT, disponible en [http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt_149.pdf?](http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt_149.pdf?sequence=1&isAllowe)

sequence=1&isAllowe



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

Se sugiere antes de iniciar la lectura del caso revisar el siguiente video: <https://www.youtube.com/watch?v=xjP8i26Q71w>



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado



5. PROGRAMACIÓN SEMANA A SEMANA Y RÚBRICAS

Programación (incluye entregables)

PROGRAMACIÓN SEMANA A SEMANA

SEMANA	ITERACIONES	FASE DE ITERACIÓN	ACTIVIDAD	Registro Sábana de Documentación	ENTREGABLES
SEMANA 1	Introducción		ENCUADRE DEL CURSO EN GENERAL DE LA METODOLOGÍA Y DISCUSIÓN GRUPAL (DIAGNÓSTICO) SOBRE LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS SOBRE LA MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL		
TAREA	I-1	L	Lectura del caso: Hacer lectura del caso en casa y reporte de lectura individual, con extensión de cuartilla y media	E-1	E-1 REPORTE DE LECTURA. Reporte escrito de la lectura del caso referente a LECTURA EL CONFLICTO LABORAL, DEFINICIÓN ORIGEN Y CAUSAS DEL CONFLICTO, FORMAS DE RESOLUCIÓN. ENTRADA A LA NEGOCIACIÓN. REPORTE DE LECTURA Pretensión: Conocer, analizar, identificar los puntos principales y describir el caso
SEMANA 2		L	SOCIALIZACIÓN en grupo. Socialización en plenaria de la lectura del caso identificando los aspectos relevantes y los actores involucrados.		
			Formación de equipos y asignación de roles		
		D	1.4 Socialización. Aproximación de la problemática de nuestro objeto de estudio (información de preguntas, aspectos relevantes) trabajo en equipo. Documentación. Conclusiones personales. Negociación interna y asignación de roles entre ellos mismos)		E-2 ESQUEMA GRÁFICO DE FASES DE NEGOCIACIÓN. Plan de negociación en la legislación aplicable y acuerdos tomados producto de la negociación generada al interior del equipo y plataforma en tiempo y forma
		D	NEGOCIACIÓN 1. Los equipos se organizarán para llevar a cabo la Primera Negociación en el orden y etapas que ellos mismos determinen.		
			AUTOEVALUACIÓN		
			Plenaria para compartir acuerdos tomados sobre la negociación, al interior de los equipos		



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

		C	Conclusión individual del caso. Cierre.	E1-2	
	I-2		ENCUADRE		
			Lecturas	E1-3	E-3 Reporte de lectura
SEMANA 3			Proyección de videos relativos a la negociación		
		D	Análisis y discusión en equipo de la negociación y su comparativa con la información de las lecturas de su segundo trabajo realizado		E-4 Evidencias (Fotografía de p documentación en platafo
		D	Exposición de conclusiones de equipo		
			Retroalimentación aspectos generales en materia laboral y de la seguridad social, de lecturas sugeridas		
			ENCUADRE		
TAREA		L	Investigación libre sobre el caso y su regulación normativa; (20 fuentes, de las cuales 2 en inglés, 8 fuentes U de G, Y 10 libres). Individual, ámbitos y figuras jurídicas diferentes, derchos humanos y Medios Alternos de Solución Controversias (MASC).	E1-4	E-4-B Síntesis de estudio de referencia a la normatividad a (ámbitos federal, local, e inter utilizando esquemas con el forn elección, sin olvidar hacer sus re citas. (Grupos involucrados: E Estado, y trabajadores
SEMANA 4			Plenaria (Construir un gran esquema)		E-5 Evidencia del gran esquema e plataforma
			Encuadre del total de actividades de la semana 2 a la semana 6.		
			Roles de especialización		
		D	2a NEGOCIACIÓN DE ACUERDO A SU ROL ASIGNADO		E-6 Plan de negociación y a tomados al interior del eq
		C	CONCLUSIÓN INDIVIDUAL Y CIERRE	E1-4	
	I-3		Identificación de saberes necesarios para la negociación (conocimiento transversal de los derechos humanos), y multidisciplinarios en equipo de acuerdo a su rol asignado. Integración de regulación de derechos humanos, que se ponen en función de los trabajadores, obedeciendo a Tratados Internacionales de la materia y preceptos constitucionales al respecto. Distribución de tareas		
TAREA		L	Investigación de saberes necesarios para especialización del rol asignado	E1-5	
SEMANA 5		D	Socialización. (Documentación de saberes) en equipo	E1-6	E-7 Minuta (Evidencia)
			Socialización. (Documentación de saberes) Plenaria		
			Generación de criterios de observación respecto a la siguiente actividad, relativa al aproyección de videos sobre la temática que se trata.		
			2 Proyecciones y análisis de videos relaivos a la temática		
			Socialización en plenaria de la proyección de videos		
		C	CONCLUSIÓN INDIVIDUAL DEL CASO Y CIERRE	E1-7	



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

SE M 6	I-4	L	Visita a Institución Jurídica (Junta de Conciliación)		
SE M AN A 7			Plan estratégico (Diagrama de flujo). Los estudiantes conjuntamente con el profesor, elaborarán su plan estratégico, para la siguiente negociación, mediante un diagrama de flujo		E-8 Diagrama de flujo on su de explicativa y fundamento
SE M 8		D	NEGOCIACIÓN 3		E-9 Video y Bitácora de nego
		C	CONCLUSIÓN INDIVIDUAL Y CIERRE		
SE M AN A 9	I-5		Encuadre		
		L	revisión y analisis de videos sobre negociaciones colectivs en el ámbito internacional		
			Asignación de países por equipos, para posterior investigación documental sobre negociación colectiva en el ámbito intrenacional		
			Investigación libre previa asignación de países. Revisión de tendencia internacionales de las negociaciones colectivas. Ejercicio de Derecho Comparado. Los alumnos realizarán en clase investigación documental sobre las tendencias internacionales de las negociaciones colectivas, respecto de los países , para su ejercicios de derecho comparado.	E1-9	
SE M AN A 10		D	Preparación de conclusiones y exposición de investigación en equipos	E1-10	E- 11 Bitácora de las expos realizadas.
			Exposición de trabajo de Derecho comparado		
			Elaboración de plan de negociación 4		
SE M AN A 11			Semana de ajuste		
SE M AN A 12		D	NEGOCIACIÓN 4		E-12 Bitácora de exposiciones r
		C	CONCLUSIONES INDIVIDUALES Y CIERRE		
			ENCUADRE DE FORO (ANÁLISIS AXIOLÓGICO JURÍDICO DE LA POSTURA DEL ABOGADO, ANTE LA PROBLEMÁTICA PRESENTADA, A LA LUZ DEL LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DESARROLLO SOCIAL, EN LA PARTE ECONÓMICA Y LABORAL.		
SE M AN A 13			Preparación Foro		
SE M AN A 14			FORO		E-13 Bitácora del desarrollo c acuerdos tomados, así como plataforma evidencias de foto video. (Entregar referente previo



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

SE M A N A 15		EVALUACIÓN (ANÁLISIS AXIOLÓGICO JURÍDICO DE LA POSTURA DEL ABOGADO, ANTE LA PROBLEMÁTICA PRESENTADA, A LA LUZ DEL LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DESARROLLO SOCIAL, EN LA PARTE ECONÓMICA Y LABORAL.		Evaluación escrita
		CIERRE DEL CURSO		



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

Rúbricas

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CUCSUR

CARRERA ABOGADO

ASIGNATURA: ESTUDIO DE CASO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RUBRICAS: EVALUACION DE INVESTIGACION Y EVALUACION PROYECTO

Autores:

ENTREGABLE 1

Actividad 1: LECTURA EL CONFLICTO LABORAL, DEFINICIÓN ORIGEN Y CAUSAS, TIPOS Y FORMAS DE RESOLUCIÓN. ENTREGABLE (1) REPORTE DE LECTURA

Pretensión: Conocer, analizar, identificar los puntos principales y describir el contexto del caso planteado

Fecha de entrega:

Criterios	Desempeño			
	Deficiente e Menos de 60	Satisfactori o 70	Bueno 80	Excelente 100
El reporte incluye todas las partes o elementos del tema o tarea asignada en forma directa y apropiada				
Las ideas y argumentos presentados están bien fundamentados y referenciados en los recursos consultados				
Incluye un apartado que resume y/o concluye en forma clara y precisa sobre los puntos principales abordados en la investigación				
Presenta la bibliografía y recursos consultados				
Se identifican el propósito e ideas principales en el escrito				
El escrito es claro, enfocado e interesante				
Las ideas se presentan de manera organizada, coherente y pueden seguirse con facilidad				
Se utiliza un lenguaje apropiado con corrección sintáctica y gramatical, párrafos bien contruidos que facilitan su lectura y comprensión				
Escrito, editado y presentado				
Promedio				
Desempeño global				

ASIGNATURA: ESTUDIO DE CASO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

RUBRICAS: EVALUACION DE INVESTIGACION Y EVALUACION PROYECTO

Autores:

Actividad 2:

ENTREGABLE 2

Pretensión: ESQUEMA GRAFICO DE PLAN DE NEGOCIACIÓN. Del Diseño de Negociación I a partir de Diagrama de flujo con su descripción explicativa y fundamento legal

Fecha de entrega:

CRITERIO	EXCELENTE 100	BUENO 80	SUFICIENTE 60	INSUFICIENTE 40
Temas centrales y Manejo de conceptos	Demuestra entendimiento adecuado de los conceptos tratados	Tiene algunos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de algunos conceptos	Tiene muchos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de bastantes conceptos	No muestra ningún conocimiento frente al tema tratado
Relación entre conceptos	Incluye todos los conceptos relevantes y demuestra conocimientos de las relaciones entre estos	Identifica conceptos relevantes, pero ciertas conexiones no son apropiadas	Relaciona muchos conceptos de manera errónea	No establece conexiones apropiadas entre conceptos
Comunicación de ideas mediante diagramas	Diseñan un esquema que incluye jerarquías y conexiones adecuadas que permiten una interpretación fácil	La mayoría de los conceptos poseen una jerarquía adecuada que permiten una interpretación fácil.	Incluye pocos conceptos en una jerarquía apropiada, lo cual no facilita del todo la interpretación del diagrama	No diseña un diagrama

ASIGNATURA: ESTUDIO DE CASO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RUBRICAS: EVALUACION DE INVESTIGACION Y EVALUACION PROYECTO

Autores:

ENTREGABLE 3

Actividad 3: REPORTE DE LECTURA

Pretensión: Conocer, analizar, identificar los puntos principales y describir el contexto del caso planteado

Fecha de entrega:

Criterios	Desempeño			
	Deficiente Menos de 60	Satisfactorio 70	Bueno 80	Excelente 100
El reporte incluye todas las partes o elementos del tema o tarea asignada en forma directa y apropiada				
Las ideas y argumentos presentados están bien fundamentados y referenciados en los recursos consultados				



Incluye un apartado que resume y/o concluye en forma clara y precisa sobre los puntos principales abordados en la investigación				
Presenta la bibliografía y recursos consultados				
Se identifican el propósito e ideas principales en el escrito				
El escrito es claro, enfocado e interesante				
Las ideas se presentan de manera organizada, coherente y pueden seguirse con facilidad				
Se utiliza un lenguaje apropiado con corrección sintáctica y gramatical, párrafos bien contruidos que facilitan su lectura y comprensión				
Escrito, editado y presentado				
Promedio				
Desempeño global				

ASIGNATURA: ESTUDIO DE CASO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RUBRICAS: EVALUACION DE INVESTIGACION Y EVALUACION PROYECTO

Autores:

Actividad 4:

ENTREGABLE 4

Pretensión: ESQUEMA GRAFICO LIBRE, Síntesis del Estudio de Caso que contenga normatividad en los ámbitos federal, regional y local, que contenga citas, correlativas a Empresa, Trabajadores y Estado.

Fecha de entrega:

CRITERIO	EXCELENTE 100	BUENO 80	SUFICIENTE 60	INSUFICIENTE 40
Temas centrales y Manejo de conceptos	Demuestra entendimiento adecuado de los conceptos tratados	Tiene algunos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de algunos conceptos	Tiene muchos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de bastantes conceptos	No muestra ningún conocimiento frente al tema tratado
Relación entre conceptos	Incluye todos los conceptos relevantes y demuestra conocimientos de las relaciones entre estos	Identifica conceptos relevantes, pero ciertas conexiones no son apropiadas	Relaciona muchos conceptos de manera errónea	No establece conexiones apropiadas entre conceptos
Comunicación de ideas mediante diagramas	Diseñan un esquema que incluye jerarquías y conexiones adecuadas que	La mayoría de los conceptos poseen una jerarquía adecuada que permiten una	Incluye pocos conceptos en una jerarquía apropiada, lo cual no facilita del todo	No diseña un diagrama



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

	permiten una interpretación fácil	interpretación fácil.	la interpretación del diagrama	
--	-----------------------------------	-----------------------	--------------------------------	--

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CUCSUR
CARRERA ABOGADO

ASIGNATURA: ESTUDIO DE CASO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
RUBRICA: DIAGRAMA

Autores:

Actividad 6: PLAN ESTRATEGICO. DIAGRAMA DE FLUJO.

ENTREGABLE 6

Pretensión: Planeación de presentación de desarrollo de negociación colectiva, trabajo en equipo y colaborativo

Fecha de entrega:

CRITERIO	EXCELENTE 100	BUENO 80	SUFICIENTE 60	INSUFICIENTE 40
Temas centrales y Manejo de conceptos	Demuestra entendimiento adecuado de los conceptos tratados	Tiene algunos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de algunos conceptos	Tiene muchos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de bastantes conceptos	No muestra ningún conocimiento frente al tema tratado
Relación entre conceptos	Incluye todos los conceptos relevantes y demuestra conocimientos de las relaciones entre estos	Identifica conceptos relevantes, pero ciertas conexiones no son apropiadas	Relaciona muchos conceptos de manera errónea	No establece conexiones apropiadas entre conceptos
Comunicación de ideas mediante diagramas	Diseñan un esquema que incluye jerarquías y conexiones adecuadas que permiten una interpretación fácil	La mayoría de los conceptos poseen una jerarquía adecuada que permiten una interpretación fácil.	Incluye pocos conceptos en una jerarquía apropiada, lo cual no facilita del todo la interpretación del diagrama	No diseña un diagrama

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CUCSUR
CARRERA ABOGADO

ASIGNATURA: ESTUDIO DE CASO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
RUBRICA: DIAGRAMA

Autores:

Actividad 8: PLAN ESTRATEGICO. DIAGRAMA DE FLUJO.



ENTREGABLE 8

Pretensión: Planeación de presentación de desarrollo de negociación colectiva, trabajo en equipo y colaborativo
 Fecha de entrega:

CRITERIO	EXCELENTE 100	BUENO 80	SUFICIENTE 60	INSUFICIENTE 40
Temas centrales y Manejo de conceptos	Demuestra entendimiento adecuado de los conceptos tratados	Tiene algunos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de algunos conceptos	Tiene muchos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de bastantes conceptos	No muestra ningún conocimiento frente al tema tratado
Relación entre conceptos	Incluye todos los conceptos relevantes y demuestra conocimientos de las relaciones entre estos	Identifica conceptos relevantes, pero ciertas conexiones no son apropiadas	Relaciona muchos conceptos de manera errónea	No establece conexiones apropiadas entre conceptos
Comunicación de ideas mediante diagramas	Diseñan un esquema que incluye jerarquías y conexiones adecuadas que permiten una interpretación fácil	La mayoría de los conceptos poseen una jerarquía adecuada que permiten una interpretación fácil.	Incluye pocos conceptos en una jerarquía apropiada, lo cual no facilita del todo la interpretación del diagrama	No diseña un diagrama

RUBRICA: AUTOEVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

CRITERIOS	NOVATO 40	EN DESARROLLO 60	AVANZADO 80	EXPERTO 100	PUNTUACIÓN
Responsabilidad compartida	Dependencia exclusiva en una o dos personas que se hicieron responsables del trabajo realizado	La responsabilidad de la tarea se compartió entre la mitad de los integrantes, los demás se comprometieron	La responsabilidad de la tarea fue compartida por la mayoría de los integrantes del equipo	La responsabilidad de la tarea siempre fue compartida por todos los integrantes del	



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

Calidad de la interacción entre los integrantes del equipo	Poca interacción conversaciones breves y a veces fuera del tema. Algunos estudiantes se mostraron distraídos o desinteresados mientras otros acapararon la toma de decisiones sin tomar en cuenta a todos los integrantes	parcialmente Escucha atenta a las opiniones de los integrantes pero falta de habilidad para entablar un diálogo y tomar decisiones razonadas	Escucha atenta y discusiones animadas, centradas en la tarea, entre la mayoría de los integrantes. Toma de decisiones razonadas entre la mayoría	equipo Excelentes habilidades para escuchar y compartir ideas y opiniones de todos los integrantes. Toma de decisiones razonada compartida por todos.	
Cumplimiento de las tareas encargadas	Frecuentes retrasos y falta de entrega de actividades y tareas importantes para el proyecto de recordatorios y continuas llamadas de atención por parte del profesor o de otros integrantes	Cumplimiento parcial y con algunos retrasos en las actividades y áreas que se asignaron a cada uno de los integrantes del equipo. Para la entrega de los productos encomendados se requirió de recordatorios y llamadas de atención	Cumplimiento puntal de casi todas las actividades y tareas que se asignaron a cada uno de los integrantes del equipo. Entrega de los productos encomendados por pocos recordatorios y llamadas de atención.	Cumplimiento puntal de casi todas las actividades y tareas que se asignaron a cada uno de los integrantes del equipo. Entrega de productos encomendados sin necesidad de recordatorios ni llamadas de atención	
Participación en el Trabajo	Solo uno o dos integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad. Los demás no participaron ni aportación información o ideal al proyecto de trabajo	La mitad de los integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad. Los demás aportaron poca información que fue apropiada y no se responsabilizaron de su rol	La mayoría de los integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad.	Todos los integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad.	

Comentarios adicionales acerca de la manera en que se realizó el trabajo en equipo.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CUCSUR
CARRERA ABOGADO

ASIGNATURA: ESTUDIO DE CASO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
RUBRICAS: EVALUACION FORO Y EVALUACION DE TRABAJO EN EQUIPO



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

Autores:

Actividad: FORO. ORGANIZACIÓN, DESARROLLO, GUION DEL DESARROLLO, ASISTENCIA, FOTOGRAFIAS

Pretensión: Debate, postura y defensa frente a la negociación, organización y de evento académico, trabajo en equipo y colaborativo

Fecha de entrega:

RUBRICA: EVALUACION TRABAJO EN EQUIPO

CRITERIOS	NOVATO 40	EN DESARROLLO 60	AVANZADO 80	EXPERTO 100	PUNTUACIÓN
Responsabilidad compartida	Dependencia exclusiva en una o dos personas que se hicieron responsables del trabajo realizado	La responsabilidad de la tarea se compartió entre la mitad de los integrantes, los demás se comprometieron parcialmente	La responsabilidad de la tarea fue compartida por la mayoría de los integrantes del equipo	La responsabilidad de la tarea siempre fue compartida por todos los integrantes del equipo	
Calidad de la interacción entre los integrantes del equipo	Poca interacción conversaciones breves y a veces fuera del tema. Algunos estudiantes se mostraron distraídos o desinteresados mientras otros acapararon la toma de decisiones sin tomar en cuenta a todos los integrantes	Escucha atenta a las opiniones de los integrantes pero falta de habilidad para entablar un diálogo y tomar decisiones razonadas	Escucha atenta y discusiones animadas, centradas en la tarea, entre la mayoría de los integrantes. Toma de decisiones razonadas entre la mayoría	Excelentes habilidades para escuchar y compartir ideas y opiniones de todos los integrantes. Toma de decisiones razonada compartida por todos.	
Cumplimiento de las tareas encargadas	Frecuentes retrasos y falta de entrega de actividades y tareas importantes para el proyecto de recordatorios y continuas llamadas de atención por parte del profesor o de otros integrantes	Cumplimiento parcial y con algunos retrasos en las actividades y áreas que se asignaron a cada uno de los integrantes del equipo. Para la entrega de los productos encomendados se requirió de recordatorios y llamadas de atención	Cumplimiento puntal de casi todas las actividades y tareas que se asignaron a cada uno de los integrantes del equipo. Entrega de los productos encomendados por pocos recordatorios y llamadas de atención.	Cumplimiento puntal de casi todas las actividades y tareas que se asignaron a cada uno de los integrantes del equipo. Entrega de productos encomendados sin necesidad de recordatorios ni llamadas de atención	
Participación en el Trabajo	Solo uno o dos integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad. Los demás no participaron ni aportación información o ideal al proyecto de trabajo	La mitad de los integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad. Los demás aportaron poca información que fue apropiada y no se responsabilizaron de su rol	La mayoría de los integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad.	Todos los integrantes participaron con entusiasmo aportando información e ideas pertinentes al trabajo y desempeñando su rol con eficiencia y responsabilidad.	



RUBRICA: EVALUACION DEL FORO

Criterios	Excelente 100	Bueno 80	Suficiente 60	Insuficiente 40
Participación	Participa en el foro por lo menos con 3 intervenciones	Participa en el foro por lo menos con 2 intervenciones	Participa en el foro por lo menos con 1 intervenciones	No Participa en el foro
Importancia del tema	Las intervenciones muestran en forma amplia, que hizo la lectura y la analizó con base en una guía	Las intervenciones muestran en forma amplia, que hizo la lectura y consideró algunos aspectos de una guía	Las intervenciones muestran poco análisis de lectura y no generó el seguimiento de una guía.	No muestra que se haya preparado con lecturas y no sigue una guía.
Aportación de nuevas ideas	Aporta nuevas ideas y las justifica en forma absoluta	Aporta nuevas ideas y las justifica en forma mediana	Aporta nuevas ideas y las justifica en forma mínima	No aporta nuevas ideas
Calidad en las intervenciones	Las intervenciones son muy claras, concisas y respetuosas	Las intervenciones son claras, concisas y respetuosas	Las intervenciones son poco claras, concisas y respetuosas	Las intervenciones no claras, ni concisas y ni respetuosas
Interacción con sus compañeros y tutor	Establece un dialogo con los compañeros y el tutor, debatiendo y defendiendo sus ideas y construyendo nuevos aportes en conjunto	Establece un dialogo con los compañeros y el tutor, aporta en la construcción de nuevas ideas	Establece un dialogo mínimo con los compañeros y el tutor, en el aporte en la construcción de nuevas ideas	No establece un dialogo con los compañeros y el tutor



Cronograma (disponible en formato de Excel)

SEMANA	INTERACCIONES	FASE DE INTERACCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ALUMNO	PROFESOR	DIDÁCTICA DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	REGISTRO EN SÁBANA	ENTREGABLES	INDIVIDUAL (I) O EN EQUIPO (E)	DESCRIPCIÓN DEL ENTREGABLE
SEMANA 1												
	Introducción		1.1 ENCUADRE DEL CURSO EN GENERAL DE LA METODOLOGÍA Y DISCUSIÓN GRUPAL (DIAGNÓSTICO) SOBRE LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS SOBRE LA MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL			X	EXPOSICIÓN DEL ENCUADRE DEL CURSO Y DISGNÓSTICO SOBRE CONOCIMIENTOS PREVIOS ADQUIRIDOS EN MATERIAL LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.	Pizarrón, pintarrón o proyector, plataforma del curso				
TAREA	I-1		lectura del caso	Hacer lectura del caso en casa y reporte de lectura individual, con extensión de cuatilla y media	X		Lectura en casa	Lectura del caso, archivo de la misma en formato digital, recurso tecnológico que le permita visualizar su archivo, acceso a la red.	REGISTRO EN SÁBANA DE FUENTES	E-1 REPORTE DE LECTURA. Análisis por escrito de la lectura del caso realizada.	IND	LECTURA EL CONFLICTO LABORAL, DEFINICIÓN ORIGEN Y CAUSAS, TIPOS Y FORMAS DE RESOLUCIÓN. ENTREGABLE (1) REPORTE DE LECTURA Pretensión: Conocer, analizar, identificar los puntos



											principales y describir el contexto del caso planteado
SEMANA 2		1.2 SOCIALIZACIÓN en grupo	Socialización en plenario de la lectura del caso identificando los aspectos relevantes y los actores involucrados.	x	x						
		Formación de equipos y asignación de roles									
		1.4 Socialización. Aproximación de la problemática de nuestro objeto de estudio (información de preguntas, aspectos relevantes) trabajo en equipo. Documentación. Conclusiones personales. Negociación interna y asignación de roles entre ellos mismos)	PRIMERA PARTE: SOCIALIZACIÓN. En equipos discutirán sobre propuestas de solución al caso. SEGUNDA PARTE: PREPARACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN. Al interior del equipo prepararán los argumentos y posturas para la negociación.	X		Organización de equipos, asignación de roles y discusión del tema al interior de cada equipo.	Sábana previamente documentada que les permite acceder a su información consultada como herramienta para la discusión del tema al interior del equipo.		E-2 ESQUEMA GRÁFICO DE PLAN DE NEGOCIACIÓN. Plan de negociación basado en la legislación aplicable y acuerdos tomados producto de la negociación generada al interior del equipo y enviar a la plataforma en tiempo y forma.	E	Del Diseño de Negociación con su descripción explicativa y fundamento legal
		NEGOCIACIÓN 1	Los equipos se organizarán para llevar a cabo la Primera Negociación en el orden y etapas que ellos mismos determinen.	X		Acceso a documentación relativa a la creación de un plan de negociación para el estudio de caso	Documento digital relativo a las bases para la creación de un plan de negociación, el cual podrá ser consultado en la plataforma				
		AUTOEVALUACIÓN									
		Plenaria para compartir acuerdos tomados sobre la negociación, al interior de los equipos			X	Plenaria	Planes de negociación de los equipos, así como sus acuerdos tomados				



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

							previamente.					
		Conclusión individual del caso. Cierre.		x		Síntesis		E1-2				
I-2		ENCUADRE			X	Recapitulación de contenidos de las actividades realizadas, e incitar al alumno sobre la ampliación de conocimientos sobre el estudio de caso y su normatividad aplicable	Pizarrón, pintarrón					
		Lecturas SELECCIONAR NUMEROS DE PÁGINA QUE ABARCARAN LAS LECTURAS		X		Análisis de lecturas	Antología	E1-3	E-3 Reporte de lectura	IND	REPORTE DE LECTURA, LECTURAS PROPUESTAS	
SEMANA 3		Proyección de videos relativos a la negociación		x	x	Proyección de videos	Videos, proyector, pc					
		Análisis y discusión en equipo de la negociación y su comparativa con la información de las lecturas de su segundo trabajo realizado		x	x	Análisis y discusión en aprendizaje colaborativo	Plataforma de estudio y/o papelotes, marcadores, cinta, pintarrón.		E-4 Evidencias (Fotografía de papelotes, documentación en plataforma)	EQ		
		Exposición de conclusiones de equipo		x		Exposición de conclusiones de equipo						
		Retroalimentación aspectos generales en materia laboral y de la seguridad social, de lecturas sugeridas			x	Plenaria	Pizarrón, pintarrón,					
		ENCUADRE			X							
TAREA		Investigación libre sobre el caso y su regulación normativa; (20 fuentes, de las cuales 2 en inglés, 8 fuentes U de G, Y 10 libres). Individual, ámbitos y figuras jurídicas diferentes, derchos humanos y Medios Alternos		X		Investigación del caso y normatividad aplicable, con la realización de 3 esquemas con formato libre agregando fuentes.	El material que requieran de acuerdo a el formato de su elección para sus esquemas.	E1-4	E-4-B Síntesis de estudio de caso, con referencia a la normatividad aplicable (ámbitos federal, local, e internacional) utilizando esquemas con el formato	EQ	SINTESIS DE ESTUDIO DE CASO CON INVESTIGACIÓN LBRE	



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

		de Solución Controversias (MASC).							de su elección, sin olvidar hacer sus respectivas citas. (Grupos involucrados: Empresa, Estado, y trabajadores.			
SEMANA 4		Plenaria (Construir un gran esquema)	ELABORACIÓN DE GRAN ESQUEMA EN PIZARRÓN EN PLENARIA		X	Gran esquema elaborado en plenaria	Pizarrón, pintarrón, cámara fotográfica, plataforma		E-5 Evidencia del gran esquema en plataforma		SUBIR A PLATAFORMA IMAGEN DE GRAN ESQUEMA ELABORADO EN PLENARIA	S
		Encuadre del total de actividades de la semana 2 a la semana 6.			X	Exposición de la totalidad de actividades que se realizarán de la semana número 2 a la semana número 6, ello en virtud de que las actividades son causas y consecuencias vinculadas entre sí.						
		Roles de especialización		X	X	Organización de equipos, designación de roles y discusión al interior del mismo y elaboración de mapa de actividades, así como explicar perfectamente la actividad que se tendrá que llevar a cabo.	Pintarrón y pizarón					
		2a NEGOCIACIÓN DE ACUERDO A SU ROL ASIGNADO		X		Creación de un plan de negociación para el estudio de caso tomando en cuenta los saberes adquiridos previamente	Recursos tecnológicos necesarios para la elaboración de su plan de negociación, así como la documentación y normatividad analizada.		E-6 Plan de negociación y acuerdos tomados al interior del equipo		PLAN DE NEGOCIACIÓN	E
		CONCLUSIÓN INDIVIDUAL Y CIERRE	ACTIVIDAD INDIVIDUAL	x					E1-4			



SEMAN A 6	I-4		Visita a Institución Jurídica (Junta de Conciliación)		X	X	Solicitud y agenda de la visita a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	Solicitud de agenda a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Itinerario de viaje, Guión de visita a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, presenciar mediación para ver sujetos participantes, objetivo, etapas de la mediación, así como el resultado que se obtenga de la mediación y el convenio de la mediación o bien el acta que se levante donde conste que no hubo ningun acuerdo; y en virtud de ello el comportamiento de los mediadores, y si no hubo algún arreglo se presentará demanda respecto del caso que se analiza. Bitácora de visita respecto de todo lo observado por los alumnos.			EQ		
SEMAN A 7			Plan estratégico (Diagrama de flujo)	Los estudiantes conjuntamente con el profesor, elaborarán su plan estratégico, para la siguiente negociación, mediante un diagrama de flujo	X		Elaboración de diagrama de flujo de las actividades previas a la tercer negociación	Información recopilada,		E-8 Diagrama de flujo on su descripción explicativa y fundamento legal	EQ	Elaboración en equipo de diagrama de flujo	



SEMANA 8		NEGOCIACIÓN 3		X		Discusión, desarrollo de la negociación	Bitácoras de resultados de primera y segunda negociación, así como las actividades realizadas		E-9 Video y Bitácora de negociación.	EQ	Video y Bitácora (evidencia)	S
		CONCLUSIÓN INDIVIDUAL Y CIERRE		x								
SEMANA 9	I-5	Encuadre		X	X	Explicación para la apertura de la siguiente iteración a través de exposición entre profesor y alumno.	Pizarrón, pintarrón					
		revisión y análisis de videos sobre negociaciones colectivas en el ámbito internacional	Revisión de videos en plenaria.	X								
		Asignación de países por equipos, para posterior investigación documental sobre negociación colectiva en el ámbito internacional	Asignación de equipos y países	X								
		libre previa asignación de países. Revisión de tendencias internacionales de las negociaciones colectivas. Ejercicio de Derecho Comparado	los alumnos realizarán en clase investigación documental sobre las tendencias internacionales de las negociaciones colectivas, respecto de los países, para su ejercicios de derecho comparado.	X		Investigación y análisis de videos relacionados con las tendencias internacionales de negociación en materia de Derecho Colectivo del Trabajo. Selección libre de países	Videos, computadora para investigación y documentación, consultas en páginas web etc	E1-9				
SEMANA 10		Preparación de conclusiones y exposición de investigación en equipos		X		Discusión de resultados obtenidos por los diversos equipos, al interior de los mismos.		E1-10				
		Exposición de trabajo de Derecho comparado		X		Presentación de los resultados de la investigación de Derecho Comparado	Lap top, proyector, archivo a presentar.		E- 11 Bitácora de las exposiciones realizadas.	EQ	BITÁCORA DE EXPOSICIONES REALIZADAS	E E T R
		Elaboración de plan de		X								



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

		negociación 4										
SEMANA 11		Semana de ajuste										
SEMANA 12		NEGOCIACIÓN 4		X		Discusión desarrollo de la negociación	Bitácoras de anteriores negociaciones		E-12 Bitácora de exposiciones realizadas	EQ	BITÁCORA DE EXPOSICIONES REALIZADAS	
		CONCLUSIONES INDIVIDUALES Y CIERRE		X								
		ENCUADRE DE FORO (ANÁLISIS AXIOLÓGICO JURÍDICO DE LA POSTURA DEL ABOGADO, ANTE LA PROBLEMÁTICA PRESENTADA, A LA LUZ DEL LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DESARROLLO SOCIAL, EN LA PARTE ECONÓMICA Y LABORAL.			X	Exposición	Pizarrón, pintarrón, proyector, lap top.					
SEMANA 13		Preparación Foro										
SEMANA 14		FORO		X	X	Desarrollo y presentación de Foro	Sala, cámara fotográfica, cámara de video, Bocinas, pantalla, micrófonos, butacas, proyector, lap top, cafetería.		E-13 Bitácora del desarrollo del foro y acuerdos tomados, así como subir a plataforma evidencias de fotografías, y video. (Entregar referente previo de rúbrica)	EQ	BITÁCORA DE FORO REALIZADO	
SEMANA 15		EVALUACIÓN (ANÁLISIS AXIOLÓGICO JURÍDICO DE LA POSTURA DEL ABOGADO, ANTE LA PROBLEMÁTICA PRESENTADA, A LA LUZ DEL LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DESARROLLO SOCIAL, EN LA PARTE ECONÓMICA Y LABORAL.		X		Evaluación. Análisis axiológico			Evaluación escrita			
		CIERRE DEL CURSO			X							



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado



ANEXO I: CASO DE ESTUDIO

ESTUDIO DE CASO DERECHO LABORAL

Autores: Fong Golláz Laura Georgina, Quintero Bernabe Humberto, Ramírez Pelayo Nora Elizabeth, Santana Alonso Irma Leticia.

EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DEL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA A TELMEX POR LA ESCISION DE LA EMPRESA Y LAS POLITICAS ECONOMICAS INTERNACIONALES DEL GOBIERNO MEXICANO Y SUS IMPLICACIONES EN LOS CONTRATOS Y CONDICIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Rueda Pérez, en su trabajo de la Escisión de Teléfonos de México, señala que: la dinámica que se vivió en nuestro país con la apertura de la economía al mercado externo desde inicios de la década de 1980, y el Tratado de Libre Comercio en 1992, provocaron la salida del mercado de la conmutación privada de la empresa y la decisión de cambio a la digitalización del sistema con infraestructura tecnificada digitalizada, lo que impactó progresivamente en el proceso de producción de la empresa y en el desarrollo del trabajo, generando una división del trabajo e intensificación del *outsourcing*.³

Al privatizarse Teléfonos de México en 1990, se transforman las formas de negociación laboral "Uno de los primeros efectos de la modernización en Telmex ha sido una mayor sustracción de la materia de trabajo de los sindicalizados por parte de otros trabajadores subcontratados por la misma empresa"⁴. "El desplazamiento de los trabajadores sindicalizados se ha acentuado con la llegada de la nueva tecnología, dado que para estos equipos la empresa ha sido más persistente en contratar terceros, generalmente a los proveedores, así vemos que la fibra óptica, las centrales digitales y el equipo de transmisión PCM, los instalan ellos invariablemente, incluso con personal extranjero en la dirección de trabajos."⁵

En febrero de 2017 se publicó en nota periodística: "Francisco Hernández Juárez, secretario general del STRM [Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana], señaló que este viernes 24 de febrero se depositará en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) el emplazamiento a huelga por las afectaciones que surjan al CCT de la desagregación a la que se someterá Telmex para cumplir los lineamientos del Instituto Federal de Telecomunicaciones (Ifetel)"⁶ y que el mismo secretario observó que "[...] en el camino están impactando los aspectos laborales. El Sindicato no ha sido tomado en cuenta por el Ifetel (IFT) ni por la empresa y no se puede pretender hacer esto sin los trabajadores. Por lo tanto, haciendo uso de lo que la ley nos permite hemos decidido emplazar a huelga a Telmex por violaciones al Contrato Colectivo para el viernes en el transcurso de la mañana"⁷

En conferencia de prensa en marzo 2017, según reseña periodística, el líder sindical insiste en el emplazamiento y

³ Escisión de Teléfonos de México, Raúl Rueda Pérez, Centro de Estudios Estratégicos Nacionales, 5 de septiembre 2017, disponible en <http://www.ceen.org.mx/2017/09/05/escision-de-telefonos-de-mexico/>

⁴ Medina Núñez Ignacio, Telefonos de México: modernización, privatización y nuevas relaciones laborales, Mayo/Agosto 1995, pag. 140, disponible en <http://www.espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/1034>

⁵ Félix E. R., en Gutiérrez, G. E., 1989, pag. 139, en Medina Núñez Ignacio, Telefonos de México: modernización, privatización y nuevas relaciones laborales,, pág. 140, disponible en <http://www.espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/1034>

⁶ Flores, Zenyazen, 2017, "Sindicato emplaza a huelga a Telmex", disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/sindicato-emplaza-a-huelga-a-telmex.html>

⁷ Flores, Zenyazen, 2017, "Sindicato emplaza a huelga a Telmex", disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/sindicato-emplaza-a-huelga-a-telmex.html>



reiteró que emplazó a huelga a Teléfonos de México (Telmex) y Teléfonos del Norte (Telenor), luego de que el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) aceptó que la empresa se divida en dos para quitarle el carácter de preponderante, como lo indica la Ley de Telecomunicaciones y explicó que “el emplazo responde a la decisión del IFT, lo que afectará los derechos laborales de 13 mil trabajadores, incluidos los empleados de la planta externa que contempla 309 centros de trabajo en 31 estados. Se trata del personal que trabajan en la vía pública”.⁸

Desde un enfoque de análisis sobre la resolución de IFETEL se observa que esta “no considera que los títulos de concesión obligan a Telmex a respetar los derechos laborales y que la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Telmex y el STRM tienen términos inflexibles de ajustes a la baja y que es el único concesionario de redes públicas de telecomunicaciones que tiene un contrato colectivo de trabajo real con su planta laboral. Los demás tienen contratos de protección, con derechos mínimos. [...] La idea de separar la ‘planta externa’ de **Telmex** no es un tema totalmente desagradable para el corporativo que maneja la familia Slim, porque conllevaría a proteger sus ingresos al disminuir sus gastos ligados a la infraestructura, dejar de subsidiar a la competencia y sobre todo salir del esquema de preponderancia, lograr que se modifique su título de concesión para poder dar otros servicios y competir en igualdad y, de paso, aligerar los costos del Contrato Colectivo de Trabajo, uno de los más importantes del país”⁹.

EL STRM surgió en 1950 por la fusión del Sindicato de Trabajadores de Teléfonos de México (antigua **Ericsson**) y del Sindicato Nacional de Telefonistas perteneciente a la “Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, representando a 5700 trabajadores”¹⁰ y desde entonces y hasta ahora se ha caracterizado por la lucha de los derechos de los trabajadores”.

Refirió Hernández Juárez el 18 de septiembre del presente año en su Informe 2016-2017 “en estos momentos donde nuestra organización atraviesa por momentos de incertidumbre respecto a nuestra fuente de trabajo derivado de la nuevas reglas en el sector nos lleva a mantener una constante comunicación con diversas organizaciones sindicales internacionales, que han contribuido con el trabajo de análisis e investigación que hemos realizado de las experiencias en otros países donde se han aplicado medidas como la separación funcional a empresas de telecomunicaciones, con esto fortalecemos nuestra opinión de que dichas medidas inhiben la inversión, comprometen la viabilidad financiera de la empresa y no garantizan los derechos de los trabajadores, particularmente en el rubro de pensiones”¹¹. Mas adelante, después de otros argumentos en contra del ordenamiento de separación funcional, señala que para manifestar su desacuerdo “hemos elaborado y desplegado un programa de acción en el ámbito jurídico que ha contemplado el emplazamiento a huelga por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, que mantenemos vigente con vencimiento el 25 del presente mes de septiembre, promovimos juicio de amparo en materia laboral por la invasión del IFT a la esfera laboral al pretender en su resolución regular la contratación y salarios de los trabajadores de la empresa mayorista de nueva creación y en estos momentos estamos promoviendo un nuevo juicio de amparo en contra del ordenamiento de separación de la empresa y que se reconozca a Teléfonos de México como autoridad ejecutora.”¹²

En el citado Informe se señala que lo anterior, entre otras acciones, tiene como finalidad de “dejar patente al IFT, al gobierno federal, a la empresa y al resto de las autoridades, que Telmex debe mantenerse como una sola entidad, se le debe dar libertad tarifaria y que en todo momento deben respetarse cabalmente los derechos de los trabajadores

⁸ Vergara, Rosalía, marzo 2017, “Hernández Juárez, insiste en emplazar a huelga a Telmex y Telenor”, 13 de marzo del 2017, disponible en <https://www.proceso.com.mx/477927/hernandez-juarez-insiste-en-emplazar-a-huelga-a-telmex-telenor>

⁹ Fuentes, Manuel, mayo 2017, “¿Huelga en Telmex?”, La Sila Rota-Opinión, disponible en <https://lasillarota.com/opinion/columnas/huelga-en-telmex/147953>

¹⁰ Portal del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, disponible en <http://portal.strm.net/acerca-de/>

¹¹ Informe XLII Convención Nacional Ordinaria Democrática del STRM, 18 septiembre, 2017, disponible en http://portal.strm.net/documentos/convencion42/Informe_general.pdf, página 7

¹² Informe XLII Convención Nacional Ordinaria Democrática del STRM, 18 septiembre, 2017, disponible en http://portal.strm.net/documentos/convencion42/Informe_general.pdf, página 9



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Abogado

establecidos en los convenios internacionales, artículo 123 Constitucional, Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y demás correlativos”¹³

Según Rueda, “al privatizarse Teléfonos de México en 1990, se transforman de nueva cuenta las formas de negociación laboral frente a una empresa que devenía de un monopolio estatal a monopolio de empresa global”¹⁴ y esta competencia global “impone otras condiciones laborales en lo general, debido a las nuevas prácticas de comercio internacional, nuevas reglas sujetas a tratados internacionales de comercio que se someten a tribunales, leyes en organismos internacionales, arriba del marco jurídico nacional”¹⁵

En material laboral, el conflicto en Telmex constituye un foco de atención en materia jurídica, entre otras disciplinas. Su desenlace debiera considerar todas las aristas posibles.

¹³ Informe XLII Convención Nacional Ordinaria Democrática del STRM, 18 septiembre, 2017, disponible en http://portal.strm.net/documentos/convencion42/Informe_general.pdf, página 10

¹⁴ Escisión de Teléfonos de México, Raúl Rueda Pérez, Centro de Estudios Estratégicos Nacionales, 5 de septiembre 2017, disponible en <http://www.ceen.org.mx/2017/09/05/escision-de-telefonos-de-mexico/>

¹⁵ Escisión de Teléfonos de México, Raúl Rueda Pérez, Centro de Estudios Estratégicos Nacionales, 5 de septiembre 2017, disponible en <http://www.ceen.org.mx/2017/09/05/escision-de-telefonos-de-mexico/>