

UNIDAD 212

**“Talleres Pedagógicos para Promover los Derechos y Obligaciones
del Trabajador ”**

TESINA

Que para obtener el Título de
Licenciado en Pedagogía

Presenta:

Valeria Ramírez de Jesús



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**



UNIDAD 212

**Talleres Pedagógicos para Promover los Derechos y Obligaciones del
Trabajador "**

TESINA

Que para obtener el Título de
Licenciado en Pedagogía

Presenta:

Valeria Ramírez de Jesús

Asesor:

Mtra. Maria Janina Herrera Tobón

Teziutlán, Pue; Junio 2016



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN-212
TEZIUTLÁN, PUEBLA.



DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

U-UPN-212-16/0512.

Teziutlán, Pue., 02 de Junio de 2016.

C.
Valeria Ramírez de Jesús
Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación, alternativa:

Tesina

Titulada:

"Talleres Pedagógicos para Promover los Derechos y Obligaciones del Trabajador"

Presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar un ejemplar y cinco cd's rotulado en formato PDF como parte de su expediente al solicitar el examen.

SEP



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 212 TEZIUTLÁN

Atentamente
"Educar para Transformar"

Mtra. Elisa Fernández Torres
Presidente de la Comisión

EFT/s/

CALLE PRINCIPAL IGNACIO ZARAGOZA No. 19 Bo. DE MAXTACO, TEZIUTLÁN, PUE. TEL. Y FAX 01 (231)31 2 23 02.

510-RG-16

Dedicatorias

A mi familia:

Mis Madres: Gabriela de Jesús Pérez y Margarita Pérez Montalvo por darme el cariño y la motivación en la vida

Mis hermanas:

Blanca, Carolina, Araceli y Gabriela Margarita por apoyarme en los momentos difíciles en la licenciatura

A mis amores de mi vida:

Mi hija Denisse Mota Ramírez y mi esposo Erick Mota Luna gracias por darme amor , cariño y motivación.

A mi segunda hermana:

Martha Lorena Luna Jaimes gracias por darme el apoyo y acompañamiento en los momentos felices y difíciles

A mis maestras

Gracias a Juana Alicia Sánchez Solís por brindarme sabiduría, apoyo en la licenciatura, Maria Janina Herra Tóbon, Hilda Camariillo Fuentes y Alejandra Parra Luna

ÍNDICE

Introducción.....	7
Planteamiento del problema.....	10
Objetivos.....	16
Justificación.....	17
Estructura de la tesina.....	19

DESARROLLO

CAPÍTULO 1: REFERENTES CONTEXTUALES

1.1 Tehuacán lugar de dioses	22
1.2 Contexto de la institución de junta de conciliación y arbitraje.....	23
1.3 El trabajador.....	28
1.4 Antecedentes históricos de los derechos y obligaciones laborales	32
1.5 Los derechos y obligaciones de los trabajadores en la Pedagogía social de la Investigación Educativa.....	32

CAPÍTULO 2: CONCEPTUALIZACIÓN

2.1 Dimensiones Pedagógicas	37
2.2 Empresa.....	38
2.3 Tipo de Empresa.....	39
2.4 Elementos de la Empresa.....	40
2.5 Trabajador.....	41
2.6 El trabajo desde el Marxismo (Marx y Egels).....	41
2.7 El trabajo desde la Pedagogía Crítica (Freire)	43
2.8 El trabajo según en México.....	44
2.8.1 Fundamentos legales de derecho y obligaciones del trabajador del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	45
2.8.2 Obligaciones.....	46
2.9 Dilema de conocer sus derechos y obligaciones.....	47

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología.....	50
3.2 Tipo de Investigación Descriptiva	50
3.3 Tipo de Enfoque Mixto	52
3.4 Diseño de Investigación Cuasiexperimental	55

3.5 Universo, Población y Muestra.....	56
3.6 Metodología, Técnicas y Estrategias.....	57

CAPÍTULO 4: ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

4.1 Talleres Pedagógicos	79
4.2 Momentos y elementos del taller.....	81
4.2.1 Elementos del taller.....	83
4.3 Características del taller.....	84
4.4 Ventajas Pedagógicas.....	85
4.5 Planeación Didáctica.....	86
4.6 Elementos de la planeación.....	87
4.7 Descripción de la propuesta.....	88

CONCLUSIONES.....	94
PLANEACIONES.....	96
REFERENCIAS.....	111
ANEXOS.....	115
APÉNDICES.....	121

Introducción

El presente trabajo es el resultado de la investigación realizada sobre la situación actual para promover los derechos y obligaciones a los trabajadores en materia laboral por medio de talleres que se llevaran a cabo en la Junta de Conciliación y Arbitraje Número siete, misma que se localiza en la ciudad de Tehuacán Puebla. Dentro de esta investigación se abordan temas referentes a la llamada clase trabajadora, quienes, al no tener un conocimiento de sus derechos y obligaciones como trabajadores, mediante mi observación pude identificar que no tienen el interés en conocerlos.

Esta investigación abordará el tema a través del planteamiento del problema el cual gira en torno a una pregunta de investigación, misma que surge a través de un proceso previo de identificación de la problemática. Así mismo se dan a conocer las motivaciones al elegir el tema, el cual surge a partir de una serie de entrevistas en las que se identificó que los trabajadores llegan a esta institución sin saber de sus derechos.

Para sustentar el trabajo se presentará una justificación del por qué es importante que los trabajadores conozcan sus derechos, ya que es un elemento fundamental en el desarrollo del país. Raúl. R (2004) en la revista Latinoamérica menciona que aproximadamente 40% de la población en México desconoce sus derechos y obligaciones, esto refleja que un gran porcentaje de los trabajadores no saben del todo. El artículo 123 de la constitución política de los Estados Unidos es en el que se especifican los derechos de los trabajadores y los ampara para cuando se encuentre una injusticia laboral.

Dentro de la justificación también abordare cómo se relacionan la pedagogía en mi trabajo del lado humanista, reflexivo, crítico y comprensivo. Lo que se verá en este documento es cómo la pedagogía va a intervenir de manera crítica y reflexiva desde la mirada humanística en comprender a estos actores por ello la propuesta es para realizar los talleres pedagógicos para establecer esa necesidad de conocer sus derechos laborales.

También este documento me ayudará a comprender e interpretar los fenómenos para que sea más viable y se pueda realizar. Dentro de la metodología mencionaré el tipo de investigación, que es la descriptiva, y consiste en fundamentar en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores, también se va guiar por el enfoque mixto.

La investigación se tiene como objetivo general presentar mi propuesta cuyo objetivo es sustentar que la aplicación de talleres a los trabajadores sería una alternativa de solución para que logren tener un conocer y hacer valer sus derechos y obligaciones. Así ellos podrán identificar cuando estén violando esta ley para que así no sean explotados ni oprimidos y no sean víctimas del abuso del poder de un patrón o de un ciudadano. También se verán tres objetivos específicos que se podrá realizar dentro de este taller pedagógico.

Dentro del presente trabajo se menciona la ciudad de Tehuacán Puebla donde se abordó esta investigación. Se describe del contexto de la comunidad, así como sus orígenes y demás datos relevantes. De igual manera, dentro del mismo capítulo, se mencionarán los datos de cómo se forma, cuáles son sus funciones, y en qué consiste la institución de conciliación y arbitraje número 7, ya que en esa institución es en donde se estará trabajando esta investigación y donde realizaré los talleres.

Como el taller es la alternativa de esta propuesta, dentro del capítulo uno se abordará la vinculación de mi intervención pedagógica con mis antecedentes ya que la investigación educativa es la que se establece en mi propuesta desde la mirada pedagógica que esto consistirá o tratará de los derechos y obligaciones del trabajador, en la relación en como el taller colabora en mi profesión desde la educación no informal.

Como parte del capítulo uno, también voy abarcar de lo que consiste la metodología hermenéutica, misma que abordaré desde sus orígenes, también la importancia de la metodología, para poder abordar esta investigación. De igual forma, para este trabajo, me guiaré en el tipo de investigación que es la descriptiva.

En el capítulo dos mencionaré que son las dimensiones pedagógicas, de las cuales seleccioné la investigación educativa, que es la que se aborda en mi documento, junto con su eje temático. Dentro de este capítulo mencionaré en qué consiste un taller y las características que debe tener; también se abordará el origen de la ley federal del trabajador; y se mencionará cuáles son los artículos que amparan a los trabajadores.

En el siguiente capítulo que es el tres se verá lo que consiste la parte metodológica de acuerdo al autor Sampiere que se mostrará el tipo de investigación que es la descriptiva que me ayudará a resaltar este fenómeno del desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales de manera crítica, por el tipo de enfoque mixto que fue el que se abordó. Esta investigación tiene como diseño el cuasi experimental por lo cual estos grupos que son los trabajadores no pueden estar controlados en conocer las leyes laborales ya que son muchos factores que intervienen en esta problemática, por ello se realizó una entrevista a los trabajadores de maquiladoras y una encuesta a los jefes, encargados de línea y supervisores de maquiladoras.

Posteriormente viene el capítulo cuatro donde se mostrará lo que consiste la propuesta de investigación donde se va a conceptualizar el taller pedagógico, sus clasificaciones de manera teórica al igual los elementos y momentos del taller. También dentro de este capítulo se verá como voy a proponer mi taller pedagógico para promover los derechos y obligaciones laborales en los trabajadores de maquiladoras por la cual me guiaré en la planeación ya que se llevará a cabo durante seis meses en la institución de la junta de conciliación y arbitraje número siete.

En la parte de este documento se llevará a cabo las conclusiones donde se verá si se responde a mi pregunta de investigación ya mencionada anteriormente en el planteamiento del problema, de manera pedagógicamente mis alcances fueron logrados, por lo tanto esta investigación lleva mis referencias donde menciono los autores, libros y revistas; que me guió para que mi documento sea más viable y por último se verá mis anexos y apéndices de mi investigación, mi formato de entrevista y encuesta.

Planteamiento del problema

La presente investigación lleva el nombre de: Talleres Pedagógicos para promover los derechos y obligaciones del trabajador. La importancia de este tema es que los trabajadores de maquiladoras conozcan sus derechos y obligaciones laborales por medio de este taller. Para llegar a esta problemática se realizaron prácticas de observación durante sexto y séptimo semestre de mi formación en la licenciatura de pedagogía en la institución de la junta de conciliación y arbitraje número 7 de la ciudad de Tehuacán Puebla la cual esta encargada en la defensa de los trabajadores, resolver los conflictos laborales y garantizar todo ante la ley.

Durante las observaciones que se realizaron en el sexto semestre en la institución antes mencionada, pude percatar en los trabajadores que asistían a pedir apoyo en la cual se encontraron varias problemáticas, como son: el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales, la falta de atención en los trabajadores en la institución.

También se realizó el servicio social universitario en el séptimo semestre, mediante mi observación tuve interés en los trabajadores de fábricas de maquiladoras donde en dicha institución tuve la oportunidad de conversar con una empleada de maquiladora que me comento su caso, quien lleva el nombre de Yolanda García, a la cual su patrón la obligaba a realizar trabajos físicos fuertes los cuales no estaba en condición de realizarlos y ni era su cargo, pero si no llegaba hacerlo recibía amenazas tales como bajarle el sueldo o quitarle del tiempo destinado a media hora de comida.

También dijo que el patrón mostraba preferencias al genero masculino que a mujeres, debido a que en el trabajo que se encuentra laboran mas personas del sexo masculino, la mayoría de sus compañeros de trabajo mostraba desprecio hacia las mujeres a las cuales le ponían apodos dependiendo su físico, insultándolas o haciéndolas menos por lo tanto no podían cuestionar ni opinar. Por lo que la señora Yolanda menciona que su patrón le dijo “que si quería estar laborando en esa empresa tenía que aguantarse ni quejarse ya que así es un ambiente laboral”.

Con base en la conversación que sostuve con esta trabajadora se genero mi interés por esta problemática en los trabajadores de maquiladoras, saber sobre los derechos y lo que esta pasando actualmente laboralmente en mis observaciones en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en esta institución se le brinda apoyo a todo tipo de trabajadores de distintas empresas como industria agropecuaria el grupo Romero, el comercio, como Rica Fe, Don Ramón (tienda de abarrotes), Bodega Aurrera, Maxcom y Mega cable. Y por último la industria Manufacturera que son las maquilas, como Mazara, Era, MPM, Top Gean y Cualquier Lavado.

De acuerdo al secretario de la junta de conciliación y arbitraje el cual me proporciono datos acerca de las empresas del cual tienen demandas me pude percatar que la mitad de los trabajadores provienen de maquiladoras por un despido injustificable, la liquidación es poca, un trato injusto, una cuarta parte son de los trabajadores del grupo Romero que es por un despido injusto, poco salario y la otra cuarta parte es en general. Por lo cual el secretario de la junta de conciliación y arbitraje número siete me informo una observación, menciono a los trabajadores de maquiladoras que asistían era porque desconocen sus derechos y obligaciones laborales o no tienen esa iniciativa o importancia en conocerlos.

Este problema se dio a conocer debido a que los trabajadores de maquiladoras son los que frecuentemente llegan a esta institución, por lo tanto decidí ir a realizar un diagnóstico a través de encuestas y entrevistas a las maquiladoras que se encuentran en Tehuacán Puebla. Las encuestas las realice directamente a los empleados de las maquiladoras tales como: operarios, manuales, jefes de línea, encargados de líneas, vuelteros, deshebradores, planchadores, barrenderos; a todo aquel obrero que labora en este tipo de empresa. La encuesta trata de que tanto conocían sus derechos y obligaciones laborales, entre las preguntas que respondían se encuentra: ¿Cuántas horas diarias trabajan?, si se cumplen sus derechos, mediante una tabla donde se menciona las garantías del artículo 123.

La entrevista que realice a los supervisores, gerentes de línea o dueños de fábrica de estas empresas de maquiladoras trata de que tanto respetaban los derechos los derechos laborales en los trabajadores y que tanto conocen el artículo 123.

Realice la encuesta a treinta trabajadores los cuales las respondieron amablemente. Los treinta trabajadores equivale a un 100% por lo cual una de las preguntas que realice en mi encuesta fue si conocían sus derechos y obligaciones el cual dio como resultado que un 40% de los trabajadores no conocen los derechos y obligaciones, el 7% si conoce los derechos y obligaciones, el 33% solamente conoce las obligaciones, el 7% solo conoce los derechos y el otro 7% no conoce nada, por lo cual da como resultado que estos trabajadores son los quienes deben de tener ese conocimiento en saber cuales son las leyes que los ampara ya que pertenecen a la clase obrera porque producen la mercancía y les paga con mano de obra barata.

De acuerdo al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos muestra las garantías del trabajador por las que las recalque en la encuesta para saber si se cumplen en la fabrica donde laboran, una de ellas es todo trabajador tiene derecho a un seguro social, por lo cual tuve resultado del 9% trabajadores cuenta con el servicio y el resto no cuentan con el; esto llega a hacer una problemática ya que el trabajador se encuentra marginado en salubridad tanto como al trabajador y con su familia ya que en el artículo ya mencionado anteriormente en el apartado h- xx dice que todo trabajador debe de tener seguros de vida de invalides, social, así también como sus familiares.

La siguiente pregunta que realice en la encuesta es incapacidad por enfermedad solo el 9% cuenta con el servicio y el resto no tienen acceso me comentaron que les descuentan o se lo toman como no trabajo o no asistió, permiso por maternidad, solo el 8% de trabajadores cuentan con ello y dieciocho no, hago un análisis a estas dos preguntas, a estos trabajadores no a todos les respetan sus derechos por lo cual si uno de ellos se encuentra enfermo o esta embarazada lo toman como caso omiso sin pagarles los días que no asistieron por causas familiares o enfermedad siendo que deben de ser mas humanos en estas cuestiones.

A todo llegue a la conclusión que varios de estos trabajadores no cuentan con estos servicios al igual unos no tienen el conocimiento en lo que consiste, para poder verificar estos datos realice una entrevista a supervisores, gerentes de línea o dueños de fábrica que en total obtuve siete resultados, por lo cual una de las preguntas era si sus trabajadores están afiliados al seguro social, solamente el 30% de empresas contestaron que sí y el 70% empresas no cuentan con el servicio.

A todo esto en el momento de entrevistar un jefe de maquiladora me menciono que no era necesario el servicio de un seguro social para los trabajadores porque muchos solamente llegan con ganas de trabajar y su único objetivo es obtener dinero para sustentar a la familia. Por ello realice la pregunta en la entrevista si se respetan los derechos y obligaciones en los trabajadores el 57% de empresas me contestaron que si y el resto contestaron que no, estos jefes que dijeron que no se respeta considero que no se respeta la ley, es un derecho que todo trabajador debe tener. Esto me llamo la atención que en tres fábricas no se respeta la ley como tal por ello realizó un juicio donde analizo que el 40% de trabajadores pueden seguir trabajando sin ningún problema a pesar de que no se respete la ley que existe.

En la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal. Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante servicios gratuitos de procuración de justicia laboral. Esta institución hace mención que es una obligación proteger a los trabajadores como en establecer los derechos laborales, por lo tanto en este caso los trabajadores no se respeta sus derechos laborales que por lo contrario lo llama una injusticia, ya mencionado anteriormente de acuerdo a mi encuesta los treinta trabajadores que entreviste el 40% desconoce los derechos laborales el 7% si conoce los derechos y obligaciones el 33% solamente conoce las obligaciones, el 7% solo conoce los derechos y el otro 7% no conoce nada.

Estos trabajadores que desconocen sus derechos y obligaciones tienen esa vulnerabilidad en ser más propensos en ser oprimidos y pasar por injusticias laborales por ejemplo en una pregunta que realice en la encuesta que un 60% trabaja más de diez horas el día, el 17% trabaja 15 o más y el 23% trabaja ocho horas al día, nos hace mención el artículo 123 en el apartado A que la duración máxima de la jornada laboral máxima es de ocho horas al día por lo que entreviste mis resultado fue lo contrario.

Al igual una pregunta de la entrevista que realice fue que si ellos cuentan con un sindicato el 37% dijo que no y el 63% dijo que si tiene este servicio así genere una siguiente pregunta donde mencione en la encuesta fue si el sindicato favorece a los trabajadores, esta pregunta me impresiono porque el 100% me contestaron que no por lo cual esta misma pregunta la realice en la entrevista para los jefes de maquiladoras y resultado fue lo mismo.

Hubo un Jefe de maquiladora por lo cual me hizo mención el no puede mover a su manera el sindicato porque no tiene ese poder o ese cargo ya que eso le pertenece a los trabajadores organizarse para hacerle saber sus sugerencias y necesidades para poder cambiar la forma de trabajar que los beneficie a ellos porque el sindicato solo parece un buzón de quejas. Esta parte les toca a los trabajadores ya que en la encuesta me di cuenta que no todos tienen el servicio de un sindicato o desconocen en que consiste su sindicato.

Irvin Jesús H (2011) menciona en su ensayo del capital de Carlos Marx que cuanto más crece la fuerza productiva del trabajo, más puede acortarse la jornada, y cuanto más se acorta ésta, más puede crecer la intensidad del trabajo. En este caso el patrón suele sostener más tiempo de jornada laboral a su conveniencia como los trabajadores ya mencionados no conocen los todos sus derechos y obligaciones laborales puede aprovecharse o encajarse de esa vulnerabilidad en ellos.

Así fue como llegue a este problema actual en Tehuacán Puebla la forma de trabajo que suele tener las personas en una fabrica de maquiladora, cada uno de ellos no se respeten las leyes laborales, estén pasado por injusticias o por opresiones que

algunos de ellos no saben si están siendo afectados por estos conceptos, considero importante que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones para así por lo menos tener esa información y generar juicios críticos en explotación, injusticias y opresión.

Por lo cual concluyo mi planteamiento de problema con mi pregunta de investigación es: ¿Cómo dar a conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores?

Objetivo general

Proponer un taller pedagógico sobre los derechos y obligaciones laborales a través de la junta de conciliación y arbitraje número siete para los trabajadores de maquiladoras.

Objetivos Específicos:

- Dar a conocer en los trabajadores de maquiladoras cuales son las funciones del área de junta de conciliación y arbitraje número siete con respecto al artículo 123 por medio del taller para que así ellos tengan esa información de cómo van a sobre llevar su caso.
- Analizar los casos de explotación y de los abusos de poder que se prestan en los lugares de trabajo y con base en sus derechos y obligaciones laborales , por medio del taller para que así tener un porcentaje de cuantas injusticias se presentan en la ciudad de Tehuacán
- Reconocer por parte de los trabajadores la importancia de saber los derechos y obligaciones laborales por medio del artículo 123 por medio de este taller, para que así tengan capacidad de negociación con el patrón

Justificación

En esta investigación se pretende identificar la falta de información de los derechos y obligaciones laborales al desconocerlos por lo cual el objetivo principal de este trabajo es dar a conocer a los trabajadores cuales son sus derechos y obligaciones laborales, por medio de un taller pedagógico esto se llevará a cabo en la junta de conciliación y arbitraje número 7 de Tehuacán Puebla. Los trabajadores que llegan a poner demanda les aplico una encuesta donde mostraban desconocer los derechos laborales, eso causaba muchas consecuencias como injusticias y opresión en su ámbito de trabajo, existen muchos casos similares ya que no es la primera vez que son víctimas de lo mencionado.

Desde el campo de la pedagogía me enfocaré en la clase trabajadora, lo veré de lado humanista, reflexiva y crítica desde un método y un paradigma para poder abordar e identificar qué es importante que los trabajadores tengan noción de sus derechos y obligaciones que al igual tengan esa iniciativa de conocerlo para que ellos identifiquen cuando se este violentado la ley federal del trabajador y así ellos no vuelvan hacer víctimas de un abuso de poder o de opresiones.

Ya que la pedagogía ayudará a crear este taller mediante las necesidades de la problemáticas en poder entender a estos trabajadores para darles a conocer que existe la ley federal del trabajador donde menciona que los trabajadores deben de conocer sus obligaciones, cómo ellos deben de actuar cuando estén laborando con sus compañeros, personal o patrón. Como se realiza el trato humano entre ellos que esta ley se ve obligado a que ellos lo realicen para que exista un equilibrio, apoyará en guiar al trabajador para este taller, donde le mostraré que existen leyes que los amparan. De acuerdo a las encuestas y entrevistas es un hecho que la sociedad tenga en cuenta en tener esa iniciativa en conocer sus derechos y obligación sin importar la clase social, que se encuentre ya sea el patrón o el trabajador.

En la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 menciona las garantías de los trabajadores, los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos,

asociaciones profesionales, etc. Este artículo habla que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; si se llega a violar esta ley existe el órgano que se encarga en salvar las leyes laborales establecidas se estén respetando en los círculos de trabajo que se llama la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo por lo cual protege a todo trabajador sindicalizado.

Cuando exista las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión en la institución del área de la junta de conciliación y arbitraje, formada por igual un número de representantes como obreros y patrones, el secretario es el que se encarga de estos actores lleguen a un acuerdo equilibrado entre patrón y trabajador. Por eso es importante que estos trabajadores tengan en cuenta las leyes que los ampara para así poder identificar un abuso de poder y poder defenderse con argumentos que establecen la ley.

Existe la ley federal del trabajador menciona que los trabajadores deben de conocer sus obligaciones, cómo ellos deben de actuar cuando estén laborando con sus compañeros, personal o patrón. Esta ley se ve obligado a que ellos lo realicen para que exista un equilibrio, apoyará en guiar al trabajador para este taller, donde le mostraré que existe leyes que los ampara. De acuerdo a las encuestas y entrevistas es un hecho que la sociedad tenga en cuenta en tener esa iniciativa en conocer sus derechos y obligación sin importar la clase social, que se encuentre ya sea el patrón o el trabajador.

Para poder llevar a cabo este trabajo me baso en mi perfil de egreso, el cual es realizar una práctica profesional fundada en una concepción plural humanística y crítica de los procesos sociales en general y educativos en particular. Esto me permite ayudar a toda aquella persona que llega a esta institución las cuales tiene diferentes características pero ciertos aspectos en común, han recibido cierto tipo de maltrato laboral con base a los juicios críticos emitidos, por lo cual una parte de mi perfil permitirá proponer en realizar un taller pedagógico donde transmitiré los derechos y obligaciones laborales. Por medio de esto los trabajadores tendrán en cuenta que el no conocer sus derechos laborales es una problemática ya que pueden violar sus derechos.

Hoy en día en la licenciatura respecto a mi perfil tiene la concepción humanística donde se resalta lo que es la pedagogía social por lo cual se menciona en la materia de Crisis y educación en el México actual donde nos revela como realmente la sociedad desconoce una necesidad que a ellos los beneficia; como ciudadanos tenemos que tener en cuenta que existe crisis como político, cultural, social y educativo que tienen como resultado una problemática en esta sociedad una de estas crisis es el no informarnos de los escritos que se han establecido para formarnos como individuos, de acuerdo a mi trabajo de investigación no tener esa iniciativa de conocer nuestros derechos y obligaciones laborales. En nuestra educación debe de existir un orientador para poder intervenir en darnos esa información en brindarnos las leyes establecidas para así conocer e identificar todo problema o consecuencia que causa al no saber esta ley laboral.

Trabajaré el tema del método y paradigma de la hermenéutica que ayudará a diagnosticar a ampliar la investigación, utilizare los instrumentos como de entrevistas, encuestas, grabaciones, cuestionarios y fotografías que les realizaré a los trabajadores para poder analizar, emitir juicios críticos y a partir de ello comprender la situación en la que se encuentran.

Estructura de la tesina

En el primer capítulo se aborda el contexto socio histórico-cultural en la cual se desarrolló la tesina que se retoma con el título de Tehuacán ciudad de dioses después sigue los datos de la institución donde se esta abordando la investigación que lleva el título de junta de conciliación y arbitraje por ultimo del capítulo hablo sobre la vinculación con los antecedentes con mi campo que es la investigación educativa con mi alternativa de solución.

Posteriormente el capítulo dos abarcará la conceptualización los conceptos de la Dimensión del Campo donde se ubica la tesina y de los elementos a investigar dentro de la misma, los conceptos de mi alternativa de solución que son los derechos laborales desde los antecedentes y cuales son los que más resaltan en los trabajadores.

En el siguiente capítulo que es el tres muestra en práctica la metodología desde tipo de investigación, el tipo de estudio, diseño experimental, mi universo, población y muestras; y por último las técnicas que realice que fue el diario de campo encuesta y una entrevista.

En el capitulo cuatro muestra lo que es mi propuesta que son los talleres pedagógicos, la clasificación y sus características de los talleres en donde se vera la planeación en dar a conocer los derechos laborales en los trabajadores.

Posteriormente tiene el seguimiento de lo que son las conclusiones donde se basara el análisis de la investigación, en el siguiente apartado se mostrará las referencias que utilice para mi investigación, por lo cual se vera el anexo que fue el diario de campo al igual los apéndices donde se aborda el material de mi instrumento que aplique como la entrevista y la encuesta.

CAPÍTULO 1

REFERENTES CONTEXTUALES

1.1 Tehuacán lugar de Dioses

Es importante conocer el contexto Tehuacán, ya que esta investigación se realizó en esta ciudad por lo cual se hablara desde sus inicios, Tehuacán cuyo nombre completo es “Tehuacán, Ciudad de Indios”, es llamada así porque el 16 de marzo de 1660 los indígenas de la región compraron el título de la ciudad a la Corona Española, ganándoles a criollos y españoles el derecho a ponerle apellido a esta población, ya que estos últimos quisieron que se llamara “Tehuacán de la Concepción y Cueva” en honor a una Virgen ibérica.

Su toponimia es un vocablo náhuatl que puede entenderse de varias maneras, desde Ciudad de Dioses a Lugar de Sacerdotes o simplemente como Nuestro Lugar o Nuestra Ciudad. Pero además tiene sus respectivos nombres en las otras lenguas indígenas de la región. Los mazatecos por ejemplo la llaman Tjendá, que significa el Pueblo Grande.

El náhuatl, el popoloca, el mixteco y el mazateco, son las lenguas indígenas regionales. También existen hablantes de otras lenguas indígenas, tanto de Puebla – como tepehua-, como de otros estados –como el cuicateco de Oaxaca-, incluyendo lenguas de Centroamérica como la maya quiché.

Tehuacán es la segunda ciudad más grande del estado de Puebla. Se encuentra ubicada a 120 kilómetros de la ciudad de Puebla, que es la capital política del estado. El municipio cuenta con una superficie de 502 kilómetros cuadrados, limita con los municipios de Santiago Miahuatlán, Ajalpan, Chilac, San Martín Atexcal, Altepexi, San Antonio Cañada, Zapotitlán Salinas, Nicolás Bravo, Vicente Guerrero y Tepanco de López.

Tehuacán está conformado por 99 colonias y 72 fraccionamientos además de los asentamientos irregulares, que se encuentran ubicados en la cabecera municipal y sus 12 Juntas Auxiliares. Menciona Martínez. G (2011) en el municipio habitan 226,258

personas, divididas en 108,178 hombres y 118,080 mujeres. La Población Económicamente Activa es de 60,915 hombres y de 50,917 mujeres, que suman un total de 111,832 personas, la población del municipio de Tehuacán representa el 4.5 por ciento de la población total del estado, que se ubica en un total de 217 municipios que conforman Puebla. Tehuacán registra una tasa anual de crecimiento de 4.6 por ciento desde 1995, mientras que la tasa media estatal de crecimiento es de 2.6 por ciento.

La vida económica de Tehuacán ha sido activa desde hace muchos años. Había muchas familias ricas que vivían en dicho lugar y muchas de ellas relacionadas con españoles, lograron desarrollar un buen sistema económico y comercial. Los habitantes trabajaban principalmente en la agricultura, el comercio y la industria.

En cuestiones de desarrollo económico y su actividad económica tiene variedad de industrias, como lo son la industria refresquera, la las granjas avícolas, y aunque en diferente proporción se pueden identificar algunas otras empresas dedicadas a la construcción, agricultura, ganadería, servicios de salud, educación y un gran número de comercios de diversa índole, donde se concentra la clase trabajadora, en este aspecto tomaré en cuenta una de las industrias que predomina, la cual es la textil; es decir las maquiladoras, son industrias que no pierde importancia dentro del municipio.

La actividad económica municipal se encuentra concentrada territorialmente casi en su totalidad en la ciudad de Tehuacán, donde se localiza 98.4% de unidades económicas de los siguientes sectores: manufactura, comercio y servicios.

Las actividades en las que se especializa el municipio son: la agricultura, la ganadería y el comercio, ya que los índices de especialización respectivos para 2005 son 1.5 y 1.8, de los que se deduce que las funciones que desempeña en la economía estatal son de centro comercial y proveedor de productos primarios. En la estructura sectorial de la producción destacan cuatro actividades: la industria manufacturera que aporta 54.8% de la producción total municipal; el comercio con 22%; la agricultura y ganadería que generan 10.3% y finalmente los servicios profesionales de salud, educativos y recreativos con 7% de la misma. (Gabriel. R, 2011, p. 51)

De acuerdo al INEGI (2015) indica que el sector ocupado del sector de industrias textiles aumento el 0.1% en diciembre de ese mismo año. Tehuacán y su relación con la industria maquiladora, en este capítulo abordamos las condiciones de Tehuacán y la región, desde la cultura, la producción.

Las industrias más importantes de Tehuacán son: la del vestido en especial la maquiladora de exportación, las embotelladoras de refresco, la producción de vacunas para aves para exportación, la producción de alimento para animales, la producción de ónix y jarcia, la producción ganadera que consta de los sectores: avícola huevo y pollo de engorda, bovina, caprina, equina, piscícola y porcícola, además del notable y reciente crecimiento de la industria del calzado. Nuestra estimación del universo de maquiladoras es de 700 aproximadamente. El ayuntamiento sólo tiene registradas 248 empresas del sector.

El INEGI (2015) menciona que el sector comercial trabajan 42,619 personas, en la industria se emplean 49,788 y en el sector de servicios laboran 19,425. La mayoría de la gente se emplea en empresas medianas y grandes, donde laboran 48,075 personas. La microempresa es el segundo giro empresarial que genera empleo con un total de 47,133 trabajadores. El último lugar lo ocupa la pequeña empresa con un padrón de 16,664 empleados.

Esto indica que la mayoría de la gente se emplea o en empresas medianas y en los grandes consorcios empresariales como Cualquier lavado o Top Gean del sector de la industria del vestido, o en negocios pequeños y familiares, muchos de autoempleo y catalogados como actividades económicas informales, tales como vendedores ambulantes por ejemplo, que SECOFI define como microempresas, y que son los “changarros” de los que habla el gobierno federal.

La industria del sector micro emplea a más mujeres con un total de 24,254 trabajadoras, mientras que la industria mediana y grande emplea a más hombres con un total de 28,128 empleados.

Adentrándose en la situación educativa del municipio y de acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geográfica INEGI (2012) existe un censo de 397 centros de educación, los cuales engloban las instituciones básicas y las de media superior.

La ciudad cuenta con clínicas del IMSS, centros de salud y un hospital de la mujer; estos servicios de salud son proporcionados a la población por parte del gobierno. Los trabajadores, en algunos casos cuentan con el servicio que se les proporciona en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Y en algunos de los casos con el instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado (ISSSTE). Se cuenta también con Instituciones gubernamentales como un centro de rehabilitación infantil de Tehuacán (CRIT), un instituto municipal de la juventud, el instituto poblano de la mujer; Una casa hogar que lleva por nombre “aldeas infantiles” el asilo de ancianos y un centro de reinserción social (CERESO), bomberos, Coordinación del Panteón Municipal, Dirección del Registro Civil.

1.2 Contexto de la Institución de Junta de conciliación y arbitraje

Es importante hablar de la institución donde se abordara mi propuesta que son los talleres Pedagógicos para dar a conocer los derechos y obligaciones del trabajador. En la ciudad se puede localizar el Centro Integral de Servicios (CIS) siendo más específico en la Carretera Federal Puebla Tehuacán, San Lorenzo Teotipilco, El centro cuenta con el área derechos humanos, desarrollo humano, procuraduría de la defensa del trabajador, Cuenta con el área de Junta de conciliación y arbitraje número 7, con los horarios de 9:00 a 5:00 pm a la cual los ciudadanos acuden cuando presentan algún conflicto laboral.

La junta de Conciliación y arbitraje número siete cuenta con un objetivo principal para atender a la ciudadanía que ahí acude, garantizando el bienestar del trabajador, el cual es garantizar a todos, la igualdad ante la Ley y las Instituciones públicas, mediando

una pronta y expedita procuración de justicia, vigorizando los lazos laborales entre los trabajadores, sindicatos y empresarios, a fin de que se respeten los derechos de los trabajadores, su finalidad de esta institución es levantar un convenio y evitar un posible juicios.

De manera institucional se cuenta también con la respectiva misión y visión establecidas las cuales presento a continuación:

Misión

Resolver con plena autonomía e independencia los conflictos laborales que surgen dentro de la competencia territorial del Distrito Federal, a través de la conciliación y el arbitraje, garantizando con ello el acceso a la justicia en un marco de trato humano digno y contribuyendo así al fortalecimiento del estado de Derecho en nuestra ciudad capital.

Visión

Ser un Tribunal Laboral del orden local cuya labor jurisdiccional se distinga por legalidad, la excelencia, la honestidad y la transparencia.

Dentro de la institución junta de conciliación y arbitraje número siete de Tehuacán no cuenta con un manual administrativo de organización y procedimientos por lo que cada uno de su personal se rigen por el manual del Estado de Puebla adaptándose en cada una de las normas dependiendo con el personal que cuenten. La junta de conciliación y arbitraje cuenta con una organización interna para su función eficaz, para lo cual el organigrama se encuentra estructurado por el presidente, auxiliar, el secretario de acuerdos y un actuario.

El presidente es el licenciado Jorge López Cuevas que su función es:

- Da seguimiento a Juicios de ejecución
- Da seguimiento a juicios especiales
- Tiene la responsabilidad y manejo del personal
- Da seguimiento a Juicios de Amparo promovidos dentro de expedientes

- Elegir por el seguimiento y activación de los expedientes radicados
- Salvo guardar el buen orden en el desarrollo de los actividades de la junta.

El secretario de acuerdos es el licenciado Daniel García Caballero:

En el manual del Estado de Puebla obtiene dos secretarios que los identifica por “secretario A y B”, en cambio en Tehuacán solo existe un secretario debido por el personal que ahora tiene es poco ya que hicieron recorte de personal y ahora sus funciones que realiza el secretario son estas:

- Tener al resguardo los expedientes promovidos ante dicho tribunal
- Dar fe de todo acto jurídico dentro de dicho tribunal
- Acordar promociones u oficios presentados ante dicho tribunal
- Dictar los acuerdos correspondientes para la continuidad en el procedimientos
- Desahogar las diligencias dentro de los procedimientos ordinarios
- Salvaguardar el buen orden del desarrollo de las audiencias

EL Actuario es el Licenciado Harim Blanco Tobón:

- Dar fe de los actos encomendados por la junta
- Dar de los actos encomendados por el presidente ejecutor
- Emplazar y notificar los acuerdos u ordenamientos encomendados
- Embargar y requerir (por ordenamiento)

En cuanto a su jurisdicción la junta de conciliación y arbitraje numero siente cuenta con la cobertura de Tehuacán Puebla, y municipios aledaños como lo son: Ciudad Cerdán, Tecamachalco, al igual con el límite de Oaxaca frontera (cierra negra) hasta el límite de Veracruz. Su función específica se presenta en cuanto un trabajador tenga un problema de finiquito, liquidación o en defensa social de materia laboral se le envía con el procurador de la defensa de trabajo, se canaliza al trabajador para que se

le de asesoría, después citan al patrón para poder llegar a algún acuerdo. En caso de no llegar a un acuerdo inicial entre el trabajador y el patrón, es el personal de la junta de conciliación quienes en ese momento pasan a ser los abogados y apoderados del trabajador.

En caso que el trabajador estuviese asesorado por un abogado, la junta hace un citatorio con la posibilidad de una cita de conciliación ya que la finalidad es levantar un convenio y evitar un posible juicio.

1.3 El Trabajador

En esta apartado es importante hablar sobre el contexto de las características de los trabajadores de maquiladoras de Tehuacán Puebla, por lo cual mi documento se basara en proporcionar los derechos y obligaciones laborales a estos actores. Mediante mi encuesta que realice a los treinta trabajadores consiste en doce preguntas de datos generales, obtiene un resultado de un promedio de edad de 17 años a 60 años de edad laborando.

Muchos de los trabajadores no tienen el nivel educativo básico por lo cual mas de la mitad no concluyo la primaria o la secundaria por diferentes factores que se hayan detenido a no concluir, el sobrante tienen el nivel medio superior. Mediante mis observaciones los trabajadores de maquiladoras la mayoría de ellos no tienen los estudios suficientes para estudiar y seguir actualizando en educación, por ello a las fabricas le conviene y acepta laborando este tipo de personas porque el patrón los ve más vulnerables y manejables.

En las maquiladoras suelen encontrarse menores de edad laborando que la mayoría de ellos detuvieron sus estudios por trabajar para sustentar sus gastos de apoyo a la familia, cosas materiales, algunos de ellos ya son padres de familia y muy pocos son los que utilizan el dinero para los estudios. Al igual encuentras a personas adultas, en la etapa de la adultez es la sexta etapa de desarrollo humano y viene después de la etapa de la juventud y precede a la ancianidad.

Generalmente se establece en la edad comprendida entre los 25 y los 60 años, aunque como en el caso del resto de las etapas del desarrollo humano, no es fácil determinar en forma precisa cuando se inicia y cuando acaba ya que además de ser cambios graduales dependen de las circunstancias de cada uno de los individuos.

Mediante mis observaciones de mi encuesta todos estos trabajadores tiene familia que depende de ellos ya sean en unión libre, casados, y hasta hijos que sobre llevan la carga de una familia, por ello tienen esa necesidad de trabajar porque tienen que sustentar los gastos económicos, por lo que concite es que muchos de ellos no son de la ciudad de Tehuacán Puebla vienen de lejos como la cierra negra, Cañada, San Bartolo Teontepec; son unos de esos ejemplo de lugares ya que no se obtiene la suficiente información de donde provienen los trabajadores

Las condiciones de vida de la mayoría de los trabajadores de las maquiladoras son de pobreza y en muchos casos de pobreza extrema. Los trabajadores que tienen más problemas de falta de servicios en las colonias en las que viven, como agua potable y drenaje, son los trabajadores indígenas que han migrado a Tehuacán y que constituyen los pobladores de todos los asentamientos que se han formado en la periferia de la ciudad desde una década atrás.

Las casas de los trabajadores de los asentamientos irregulares están construidas de lámina, madera, plástico y cartón; tienen piso de suelo y generalmente están compuestas de una habitación o dos, habilitadas como dormitorio y cocina al mismo tiempo. Al no contar con agua potable y drenaje, sus ocupantes utilizan fosas sépticas como baños o practican el fecalismo al aire libre.

Algunas colonias han logrado el permiso de uso de suelo, electrificación y agua potable entre algunos servicios de cobertura básica a través de su organización comunitaria, como las colonias 21 de Marzo, Mazatecos, Maravillas y Lázaro Cárdenas entre otras; En estas colonias, mediante el esfuerzo laboral colectivo de las familias han empezado a contar con viviendas un poco mejores que cuando eran asentamientos

irregulares, porque al trabajar todos, empiezan a utilizar algunos materiales de construcción como tabique, tejas y tabicones.

1.4 Antecedentes históricos de los derechos y obligaciones laborales

Para comprender la situación de la clase trabajadora es necesario remontarse a la revolución industrial, ya que es durante este periodo que desaparecen los pequeños talleres artesanales, los cuales eran propiedad de las familias, debido a que no eran competencia para la industria; esto va a ocasionar que quienes quisieran subsistir tenían que ingresar en esta dinámica, no importando las condiciones de trabajo y la remuneración.

Es a partir de aquel entonces cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores en Europa, ya que algunas personas se dedicaron a analizar las circunstancias en que se encontraban los trabajadores, para así dárselos a conocer, lo que propició el inicio y la formación de movimientos obreros, y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simon, Robert Owen, Fourier. Lo que no benefició en su momento a los trabajadores ya que las ideas que ambos autores al propagarse tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

En estas épocas se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave, con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores. El nacimiento y el desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: la heroica, que cubre la primera mitad del siglo XIX en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical. La de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación, pero sin reconocimiento legal y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos. (Carlos. M, 2011,p 80)

De esta manera México fue el primer país que agregó en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo y de la seguridad social; que

a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo o bien “Derecho del Trabajo”, lo que más adelante se convertiría en una Ley Federal de Trabajo.

La intervención del Estado en México fue determinante, puesto que influyó enormemente en la formación del contenido del Derecho Laboral ya que, siendo una institución que regula las bases sociales, económicas y políticas era indispensable la creación de una disciplina jurídica autónoma que le diera a los trabajadores una protección en contra de las iniquidades sociales, es decir, que fuera tutelar de los intereses de los trabajadores y de contenido esencialmente humano. Se considera que antes de 1917 no había en realidad un Derecho del Trabajo positivo, puesto que sólo existían algunas leyes estatales. El autor Carvazos (2012) comentó que la primera verdadera etapa laboral se inició con el artículo 123 de la constitución de 1917.

La segunda etapa la consideró de 1917 a 1931 cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, pero existía gran incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus propias leyes laborales que variaban entre ellas. La fase de industrialización en México comenzó a partir de la Segunda Guerra Mundial. Las políticas estatales de industrialización jugaron un papel importante. De 1940 a 1954, la expansión industrial estuvo basada en las empresas capitalistas domesticas con lo que surgieron muchos grupos tanto en la esfera industrial como en las financieras.

Este mismo autor menciona que la tercera etapa parte de 1962 a 1970 cuando se reformó la Ley de 1931 y se sustituyó por la actual de dicho año; la preocupación de otorgar mejores condiciones laborales caracterizó a dicho periodo como el auge y cúspide del derecho laboral, también porque México tuvo el honor de exportar a otros países la legislación de los trabajadores elaborada. La cuarta etapa podemos ubicarla de 1970 a 1980, fecha en que la legislación laboral procesal fue modificada sustancialmente aunque no siempre para bien. La última etapa fue catalogada desde 1980 y se caracterizó por ser una época de crisis y de recesión en la que todas las iniciativas de reformas obreras se encuentran congeladas en nuestros recintos legislativos.

Molina. C (2011) menciona que dicho acuerdo afianzó el rumbo que el país estaba tomando en la presidencia de Miguel de la Madrid Hurtado y consolidado por el ex presidente Carlos Salinas de Gortari, que aprobó el TLCAN y con este la globalización, consecuencia de los cambios estructurales económicos y políticos que se debían realizar para poder formar parte de dicho acuerdo. Por lo cual forma parte del desarrollo en saber en qué lugar ocupa los derechos y obligaciones y saber cuáles son sus antecedentes porque es en el cual nos ampara a toda la sociedad ya que esto entra en la educación.

1.5 Los derechos y obligaciones de los trabajadores en la Pedagogía social de la investigación Educativa

La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social. Tiene por objeto el suscitar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de él tanto la sociedad política en su conjunto como el medio ambiente específico al que está especialmente destinado.

Existen varios tipos de educación la formal la informal y la no formal; la educación formal es también conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral correlacionado que abarca los niveles educativos y que conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en un currículo oficial, aplicado con definidos calendario y horario, es el aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación.

La Educación informal es un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera del marco de la educación formal y la educación no formal, como hecho social no determinado, de manera no intencional, es decir la interacción del individuo con el ambiente, con la familia, amigos, y todo lo que le rodea.

La educación no formal es el aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en

objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación, ha sido creado expresamente para satisfacer determinados objetivos, surge a partir de grupos u organizaciones comunitarias.

Es en este último punto en el que se enfoca mi trabajo, es decir, en la educación no formal, ya que las situaciones a tratar forman parte de la vida cotidiana y el trabajo de las personas, a partir de esto, mi alternativa de solución es dar a conocer los derechos laborales para los trabajadores de maquiladoras para que así ellos tengan ese conocimiento por ello la pedagogía social me ayudara establecer las necesidades.

Policarpo, A. (2012) cita a Platón y menciona que “la pedagogía es la disciplina que se ocupa de reflexionar, intervenir e interpretar lo educativo, entendido como un campo de conocimiento que se dedica al estudio de la formación humana. La pedagogía es la teoría, la disciplina que reflexiona sobre la educación, la guía, orienta y ayuda a la práctica.” Esto da a entender que el taller ayudará a orientar a los trabajadores en conocer sus derechos y obligaciones para que puedan darle su debida importancia.

Este autor Gonzalo, J. y Samaria, S. (2011) menciona a Durkheim, que dice que la pedagogía social “reduce la educación a la socialización y por ende no hay más educación que la social” definiendo al ser social como un “sistema de ideas, de sentimientos y de costumbre que expresan en nosotros el grupo o grupos diferentes en los que estamos integrados .

Su conjunto constituye el ser social. El formar ese ser en cada uno de nosotros, tal es el fin de la educación. Durkheim considera entonces que la finalidad de la educación, vía la socialización, es la apropiación del sistema social por parte del individuo, es decir, la apropiación de un conglomerado (sentimientos, pensamientos, valores, etc.) que posibilite la funcionabilidad o integración comunitaria. En tal sentido, la posición de este autor se acerca más a una esfera que privilegia, no tanto la comprensión profunda del grupo, sino su ajuste funcional.

La Pedagogía Social pueden apoyar a los integrantes de una comunidad a destrabar los estancamientos en alguna de las habilidades sociales, pero no hay que perder de vista que la reinserción, la integración cultural necesita tanto el análisis ascendente y como el descendente, es decir, que tanto los integrantes de la comunidad precisan ajustar actos e ideas sociales como las instituciones precisan de un ajuste dado que, como han señalado múltiples autores, el entorno social puede ir en una dirección retrógrada y entonces el ajuste funcional resultaría nocivo.

La Pedagogía Social intenta incidir en el proceso de desarrollo desajustado para convertirlo en fuente de crecimiento; es así que la atención a grupos minoritarios subtenidos o desprotegidos socialmente, las comunidades y barrios marginales, etc. resulta indispensable para tratar de equilibrar la precariedad de ciertas condiciones de vida, por ello mi investigación se basara en dar a conocer los derechos y obligaciones del trabajador mediante un taller pedagógico, es importante que estos trabajadores se sientan protegidos sabiendo que existen leyes que los ampara, que los defienden. Para que exista un equilibrio en defenderse o identificar cuando se este violentando esta ley para que este desconocimiento se vuelva a reforzar y crezca.

Este mismo autor menciona que en ocasiones un vínculo social requiere ser roto o modificado de manera que se constituyan relaciones más humanas. Los ideales sociales, morales, religiosos, etc. constituyen una legión y dentro de ello la antropología cultural ofrece una perspectiva de la historia que necesita ser revisada para construir las mejores vías del desarrollo. Por lo tanto, los educadores, los padres, los políticos, etc. requierende comprender los principios de la evolución socio histórica, cultural y personal para que, en primer lugar, puedan despojarse de sus mono visiones para poder ofrecer herramientas a fin de que la comunidad crezca en variados campos Wilber, K. (2012) menciona que la pedagogía social se inserta, dado el énfasis que realiza en las funciones de socialización, la adaptabilidad y el ajuste funcional, en el cuadrante social del modelo de caracterizado por la objetividad colectiva.

Como pedagoga intervengo desde la a raíz en las necesidades que se encuentran en el ámbito educativo y en relación con su función, que consiste en la

transformación integral y positiva del sujeto en su proceso de formación. Esto me lleva al trabajar alternativa de solución la problemática la falta de información en los trabajadores, quienes no conocían sus derechos laborales, lo cual era algo contradictorio porque ellos pertenecen a la clase trabajadora, por lo que es necesario que conozcan sus derechos pues la situación es que ellos se desenvuelven en el trabajo. Mi campo de intervención como pedagoga es la investigación educativa, la cual me ayudará en el desarrollo de estudios e investigaciones para explicar procesos educativos, como también en proyectos orientados a resolver problemas educativos.

La investigación educativa me ayudará a implementar en saber cómo los trabajadores toman en cuenta la importancia y el conocimiento de sus derechos laborales, este taller pedagógico tiene como finalidad conocer las ideas que tienen los trabajadores sobre la existencia de sus derechos, al igual orientarlos a que tengan esa importancia; es decir que conozcan las leyes laborales que los ampara. Por ello la pedagogía social me ayudara a realizar una investigación sobre la cultura su educación que estén llevando estos actores.

Como pedagoga podre intervenir en dar esa información a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones laborales para poder resolver problemas que posteriormente se encuentren en la sociedad, por medio de mi alternativa resolveré esta problemática en que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones es importante conocer como esta parte en como se crearon estas leyes que los ampra por lo cual la pedagogía ayudará a comprender esta situación laboral del lado mas humano y crítico.

CAPÍTULO 2

CONCEPTUALIZACIÓN

2.1 Dimensiones Pedagógicas

Dentro de la pedagogía, que es una ciencia humana, y la cual de acuerdo a Joaquín, C. (2011) se encarga de estudiar los modelos educativos, así como la transmisión de conocimientos desde una postura ética, moral, social, y cultura que pretende construir al ser, a través de una relación pedagógica.

Existen cinco dimensiones pedagógicas en las que el pedagogo puede realizar su ejercicio profesional las cuales son orientación educativa, comunicación educativa, curriculum, docencia e investigación Educativa.

Mi documento se centra en la dimensión de la investigación educativa, ya que está relacionada en el campo, la organización y gestión de instituciones educativas. A los problemas de una realidad compleja y dinámica; que adopten una actitud reflexiva, crítica con respecto a la realidad educativa que posean idoneidad técnico profesional para investigar científicamente esa realidad y transformarla creativamente. Los ejes temáticos que lleva esta dimensión pedagógica son: organización de Instituciones educativas, dirección de Instituciones educativas, gestión de Instituciones educativas, evaluación de Instituciones educativas. Me enfocaré en la planeación de Instituciones educativas que es donde me apoyaré para llevar a cabo el taller.

De acuerdo a mi perfil de egreso la pedagogía no solo se establece en instituciones formales, e informales y no formal ,por lo cual ya mencionado en el capítulo anterior mi investigación se establece en la educación no formal ya que la pedagogía intervine en los problemas sociales que no precisamente se establecen en las formales por lo cual confrontara en las situaciones de la vida diaria, a partir de ello uno de los factores importante es el trabajo, todo lo que influyen en ese ambito laboral como el personal y las leyes que los ampara.

Por ello mi campo de investigación educativa me ayudará a un procesos de búsqueda de algo nuevo, poder crear un taller pedagogico para los trabajadores de

maquiladoras ya que estos desconocen las leyes laborales, para que así ellos conozcan los derechos y obligaciones que tienen función como trabajadores.

2. 2 Empresa

Es importante abordar este tema ya que una empresa es la que contrata a los obreros y es aquí en donde empiezan desarrollarse laboralmente. Por lo cual muchos de los trabajadores ven a la empresa desde una mirada de oportunidad para aportar sus servicios a cambio de un sustento económico, por lo cual es importante conocer en que consiste una empresa. De acuerdo a Gamon. J (2012) menciona que la empresa es un sistema social en el que se integra un conjunto de personas y medios con los que conseguir unos objetivos. El logro eficaz de estos objetivos necesita de una organización que haga posible la coordinación coherente de todos los medios y personas que forman parte de la misma.

La empresa es, a su vez, un lugar en el que se desarrolla una parte importante de la vida de las personas que aportan su trabajo a la misma. La integración de un trabajador en una empresa no se termina al conseguir el puesto de trabajo. Es precisamente a partir de este momento cuando se le exige al trabajador un esfuerzo en este sentido.

Esta integración se ve favorecida si el trabajador conoce cuanto antes la organización de la que se ha notado la empresa y asume su puesto con el conjunto de posibilidades y deberes que se le asignan; asume su responsabilidad en cuanto a sus subordinados, así como las relaciones con sus superiores, descubre la cultura de la empresa y se adapta a ella. Es precisamente este último elemento, la cultura empresarial, el que determinará en gran medida el reparto del poder, el sistema de toma de decisiones y los sistemas de información presentes en la empresa, que serán la clave de su funcionamiento. (Rodrigo. U. 2011, p 10)

Menciona Campo. E (2011) Define la empresa como un conjunto de elementos o factores humanos, técnicos y financieros, localizados en una o varias unidades físico espaciales o centros de gestión y combinados y ordenados según determinados tipos de estructura organizativa. campo de las organizaciones y señala que hay que considerar la empresa como un ente que necesita organización para obtener sus metas. Se deduce que la empresa tiene un componente jurídico, uno económico y un

componente que se desenvuelve dentro del campo de las organizaciones.

2.3 Tipos de empresa

Es importante primero en conocer el concepto empresa para así saber en que lugar se encuentran los trabajadores por lo cual hago mención al realizar un análisis del tipo de empresas que existen ya que se encuentran diferentes estructuras.

La clasificación de las empresas no es una tarea fácil en la actualidad, por varios motivos existe un número inmenso de organizaciones de este tipo; las actividades a las que se dedican son variadísimas; también son muy variadas sus estructuras organizativas y productivas; pueden tomar tamaños y formas jurídicas muy distintas; existen fines y objetivos innumerables; y como vemos, los criterios de clasificación tampoco facilitan la tarea.

Aun así, intentaremos realizar una clasificación de acuerdo al autor Campo. E (2011) hace mención un en el análisis sobre los tipos de empresas más habituales con las que los trabajadores pueden encontrarse al incorporarse al mundo laboral.

En función del número de trabajadores, se diferencia entre:

- **Microempresas.** Su plantilla está formada por un número de trabajadores comprendido entre uno y cinco.
- **Pequeñas empresas.** Tienen de seis a 50 trabajadores.
- **Empresas medianas.** Cuentan con un número de trabajadores que está comprendido entre 51 y 500.
- **Grandes empresas.** Cuentan con más de 500 trabajadores.

Mi trabajo de investigación se va a dirigir en las grandes empresas y micro empresas de maquiladoras en la ciudad de Tehuacán.

2.4 Elementos de la empresa

Nos menciona Gamón J (2012) que La creación de una empresa supone tener que pensar acerca de los instrumentos necesarios para que la actividad planeada pueda desarrollarse. Las teorías clásicas sobre la empresa nos hablan de la existencia de tres elementos esenciales para ello: tierra, trabajo, y el capital.

- La tierra. Como factor productivo ha sido durante muchos años un factor clave. Hoy utilizamos el término tierra en un sentido global, incluyendo el conjunto de recursos naturales imprescindibles para la producción, sin los que la organización empresarial no podría funcionar. Podemos citar, por ejemplo, el agua y la energía.
- El trabajo. La empresa no puede funcionar sin el esfuerzo y la dedicación de los seres humanos. Entendemos por trabajo el esfuerzo que realizamos las personas para crear bienes o prestar servicios dentro de una organización empresarial. Incluye tanto el trabajo físico como el intelectual.

Dentro de este factor productivo incluimos tanto el trabajo que desarrolla el empresario, que será quien coordine los recursos materiales y humanos de la empresa, como el trabajo que desarrollan los trabajadores asalariados.

- El capital. Se denomina así al conjunto de bienes o derechos que la empresa tiene y que se incluyen dentro de su patrimonio. El capital está formado tanto por los bienes inmuebles (fincas, solares, edificios, naves) como por los bienes muebles.

Dentro de los bienes muebles, podemos destacar tanto el capital financiero (dinero, bonos, acciones) como el capital técnico, que está formado por los instrumentos que se utilizan para la producción.

Mención relevante precisa, dentro del capital, la llamada Propiedad Industrial. Según Rodrigo Uría (2012) , la Propiedad Industrial engloba:

- El nombre comercial. Identifica al empresario o empresa que ejerce una actividad empresarial.
 - La marca. Es el signo o medio que distingue los productos de una empresa en el mercado. La marca puede registrarse en el Registro de la Propiedad Industrial.
 - La patente. Es un derecho de uso y explotación que tiene un particular o empresa sobre un invento. La legislación española establece como requisito imprescindible para el disfrute de este derecho la inscripción del invento en el Registro de la Propiedad Industrial.
- (Rodrigo U, 2012, p 30)

2.5 Trabajador

Para determinar este concepto nos basaremos tanto en la doctrina como en la Ley Federal del Trabajo. La doctrina nos indica que trabajador es aquella persona física que entrega su fuerza de trabajo al servicio de otro, y que también suele denominarse obrero, asalariado, jornalero; etc. Asimismo dentro de los preceptos constitucionales el trabajador goza de la garantía de igualdad, en razón a que no puede ser diferenciado en cuanto a raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o clase social. De acuerdo con el Artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo, “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Tiene una maravillosa relevancia la figura de la subordinación, misma que nos ayuda a identificar o distinguir la relación jurídica que se establece entre patrón y trabajador, de otro tipo de relación jurídica como lo es un acto de comercio o una cuestión civil. De lo anterior se desprende que el trabajador siempre será una persona física.

2.6 El Trabajo Desde El Marxismo (Marx –Engels) :

Marx y Engels (1951) A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía, al señalar que “a fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza.

Marx llega a la existencia del plusvalor, que consistiría en la fuente de la ganancia del poseedor de capital en el modo de producción capitalista. Se preocupó por las estructuras y por los actores de la sociedad, así como por la relación dialéctica entre

los actores y las estructuras sociales.

En el análisis, los valores sociales no son separables de los hechos sociales. Marx señalaba que no era posible ser desapasionado cuando se trataba de analizar las dos principales clases del capitalismo: la burguesía y el proletariado. Para esto la burguesía quería decir que eran los que intercambiaban bienes y servicios y el proletariado los obreros.

Creía que los diversos componentes del mundo social se entremezclaban gradual e imperceptiblemente; así, los capitalistas y el proletariado no se encontraban claramente separados, sino que se entremezclaban de manera gradual, lo que implicaba que una gran cantidad de personas se situaban en el intersticio entre las dos clases, o se movían de una clase a otra es decir, el trabajador que adquiere riqueza y se convierte en capitalista y el capitalista que fracasa y comienza a formar parte de la clase trabajadora. Por ello por el capitalismo tiene como resultado que el trabajador tenga ese desconocimiento en los derechos y obligaciones laborales por lo cual solamente tiene como primordial el dinero ganar para tener bienes materiales.

Marx concebía el trabajo como una facultad exclusiva del hombre; señalaba que para apropiarse del mundo natural, la gente debe comprometerse siempre con un proceso de objetivación, que implicaba la producción de objetos (comida, ropas y alojamientos). Ahora bien, en ese contexto de la imagen de la objetivación específicamente humana, él analiza el trabajo en la sociedad capitalista; empleaba la idea de trabajo como un equivalente de los conceptos de actividad y creatividad. (Tania. Z, 2012 p. 37)

Zarate, T (2012) menciona que el marxismo se veía que el trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en el que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida.

Es evidente que el concepto de trabajo desde su perspectiva implicaba apropiación, objetivación y la plena expresión del potencial humano. Marx pensaba que en la sociedad capitalista el trabajo adoptaba formas distintivas y perversas; en vez de ser expresión de las capacidades humanas, el trabajo en el capitalismo se reducía a un

medio para alcanzar un fin: ganar dinero, por lo que en el capitalismo, el trabajo no equivalía a trabajo: actividad y creatividad.

Finalmente, los trabajadores están alienados de su propio potencial humano en la sociedad capitalista; ellos se realizan cada vez menos como seres humanos y quedan reducidos en su trabajo al papel de animales, bestias de carga; siendo así, la conciencia se entumece hasta destruirse a medida que se van rompiendo las relaciones con otros humanos y con la naturaleza; el resultado es una masa de personas incapaces de expresar sus capacidades específicamente humanas, una masa de trabajadores alienados.

2.7 El Trabajo Desde La Pedagogía Crítica (Freire):

De modo que los trabajadores tienen ese desconocimiento de sus derechos y obligaciones laborales se vuelven seres oprimidos por el patrón que es el opresor. Desde la mirada pedagógica Paulo Freire menciona en su libro de la “pedagogía del oprimido” que la violencia de los opresores, deshumanizándolos también, no instaura otra vocación, aquella de ser menos. Como distorsión del ser más, el ser menos conduce a los oprimidos. Tarde o temprano, a luchar contra quien los minimizó. Lucha que sólo tiene sentido cuando los oprimidos, en la búsqueda por la recuperación de ser humanidad, que deviene una forma de crearla, no se sienten idealistamente opresores de los opresores, ni se transforman, de hecho, en opresores de los opresores sino en restauradores de la humanidad de ambos.

Ahí radica la gran tarea humanística e histórica de los oprimidos: liberarse a sí mismo y liberar a los opresores. Estos, que oprimen, explotan y violentan en razón de su poder, no pueden tener en dicho poder la fuerza de la liberación de los oprimidos ni de si mismos. Sólo el poder que renace de la debilidad de los oprimidos será lo suficientemente fuerte para liberar a ambos. Es por esto por lo que el poder de los opresores, cuando pretende suavizarse ante la debilidad de los oprimidos, no sólo se expresa, casi siempre, en una falsa generosidad, sino que jamás la sobrepasa. Los opresores, falsamente generoso, tienen necesidad de que la situación de injusticia permanezca a fin de que su generosidad continúe teniendo la posibilidad de realizarse.

El orden social injusto es la fuerte generadora, permanente, de esta “generosidad” que se nutre de la muerte, del desaliento y de la miseria. Por lo cual el trabajador siempre se encontrará en el mismo estatus quedarse con una actitud de conformismo sin ver mas allá por lo cual una de las problemáticas es en no conocer los derechos laborales, el gran problema radica en cómo podrían los oprimido, como seres duales inauténticos que alojan al opresor en sí, participar de la elaboración de la pedagogía para su liberación.

Sólo en la medida en que descubran que alojan al opresor podrán contribuir a la construcción de su pedagogía liberadora. Mientras vivan la dualidad en la cual ser es parecer y parecerse con el opresor, es imposible hacerlo. La pedagogía del oprimido, que no puede ser elaborada por los opresores, es un instrumento para este descubrimiento crítico, el de los oprimidos por si mismos y el de los opresores por los oprimidos, como manifestación de la deshumanización.

Al opresor que es el patrón sabe muy bien en que lugar se encuentra menciona Hassman. H (2011) “Inserción crítica de las masas oprimidas, de la realidad opresora, en nada puede interesarle”. Lo que si le interesa es la permanencia de ellas en su estado de inmersión, en el cual, de modo general, se encuentran impotentes frente a la realidad opresora, como situación límite que aparece como intraspasable por lo cual al patrón no le convendrá que los trabajadores se conviertan en seres críticos en conocer o saber sus derechos laborales ya que así no los tendrá controlados a su manera.

2.8 El Trabajador Según En México

La transformación más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente: jornada de trabajo de ocho horas, protección al trabajo de mujeres y menores, protección de menores y mujeres, retribución justa al trabajo, se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

Al hablar de fuentes del Derecho laboral se refiere al origen de esta materia, en

este caso, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

2.8.1 Fundamentos legales de Derechos y Obligaciones Del Trabajador artículo 123 de la Constitución Política de los Estados unidos Mexicanos

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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. 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.

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. 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 quedara obligado 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. 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 licita, 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 los malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

2.8.2 Obligaciones

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; 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.

Así como en los trabajadores deben de conocer los derechos y obligaciones para llegar a un equilibrio con el patrón, el patrón debe de brindarle lo que es el seguro

social para poder justificar las faltas o la incapacidad que estos tienen derecho, la jornada máxima de trabajo de ocho horas, este punto lo analizo que tiene un limitante de no exceder mas de ocho horas por lo contrario se deshumaniza como el trabajador y el patrón establecer todas las garantías que las marca este artículo 123, hago un juicio critico que si se llegara a realizar o seguir la ley el individuo llega hacer oprimido y conformista.

2.9 El Dilema De Conocer Sus Derechos Y Obligaciones

En esta parte los trabajadores cuando lleguen a conocer sus derechos y obligaciones laborales se crea un dilema tiende a crear una conciencia de clase, para Marx dice que define la capacidad de los individuos que conforman una clase social de ser consciente de las relaciones sociales antagónicas ya sea económicas, políticas, que se aduce siendo la condición original de la organización de una sociedad de clases y de actuar de acuerdo a ellas.

Ya antes mencionado la explotación de la burguesía sobre el proletariado es un hecho y el poder entender esta situación como derivada de la lógica del antagonismo fundamental es la conciencia de clase. Su opuesto sería la alienación; la imposibilidad de ver la explotación capitalista en la propia vida cotidiana

Por lo cual sienten esa parte de liberación que Freire lo ve desde la mirada pedagógica ya mencionado el opresor después de pasar injusticias, explotación y se da cuenta de sus derechos llega a la etapa liberadora y crítica donde ya puede defenderse con sustento teórico mediante las leyes laborales. Después que los trabajadores pasen por las dos etapas se encuentran con la negociación entre el patrón y los obreros donde ellos proclaman sus derechos y obligaciones para así trabajar equilibradamente lo justo, es negociación ya que no pueden estar sin dejar laborando porque tienen esa necesidad de trabajar.

Por ello surge este dilema donde lo ubico en tres etapas que es conciencia de clase, liberación y negociación; por lo cual por medio de estos dos autores me oriente

para formalizar mi investigación para implementar este taller a los trabajadores de maquiladoras en proponer los derechos y obligaciones laborales.

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología

De acuerdo a Sampieri. R, Fernández. C y Baptista. P (2010) la metodología funciona como una guía que describe la forma y pasos para llevar a cabo la investigación, especificando las actividades necesarias para cada parte del estudio de manera sistemática, empírica y crítica.

Las investigaciones generalmente tienen dos propósitos fundamentales, uno es generar conocimiento y teorías, el otro es resolver problemas prácticos, que es precisamente el enfoque que tiene el presente estudio. Por ello mi propuesta tendrá un método el cual tendré como apoyo para guiarme, enfocarme y para e identificar la problemática que esté presente.

3.2 Tipo de investigación Descriptiva

Para llevar a cabo esta investigación es importante basarnos en una metodología, en este caso la que se adopta es la Sampieri, R, Fernández, C y Baptista P. (2010), s importante, pues del alcance del estudio depende la estrategia de investigación. Así, el diseño, los procedimientos y otros componentes del proceso serán distintos en estudios con alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Pero en la práctica, cualquier investigación puede incluir elementos de más de uno de estos cuatro alcances.

De acuerdo a Sampieri existen cuatro tipos de investigación exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa.

Exploratoria: se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si

deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

Descriptiva: buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Correlacional: Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables.

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Explicativa: Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Este presente trabajo se abordara el tipo de investigación descriptiva la cual se caracteriza por conocer los problemas que afectan a las personas de los trabajadores en el desconocimiento en el saber de sus derechos y obligaciones laborales que esto tiene como resultado a convertirse en un fenómeno endémico o epidémico, que ocurren en condiciones naturales, al igual este tipo de investigación me servirá para diseñar mi propuesta de mi alternativa para poder describir a profundidad esta problemática.

Por lo cual escogí este tipo de investigación descriptiva ya que conoceré un problema que es el porque los trabajadores no conocen sus derechos laborales esto

genera una problemática ya que para mi es algo indispensable que como trabajador conozca a fondo cuáles son sus derechos en el que los ampara, esto afecta en ellos así como su familia. La investigación descriptiva habla del fenómeno endémico donde nos dice que son actos o suceso que se repiten frecuentemente, como en este caso es que de acuerdo a mis encuestas los trabajadores no saben de sus derechos por lo que genera un problema endémico que sucede constantemente en ellos.

El propósito es describir situaciones y eventos. Decir como es y como se manifiesta determinado fenómeno. Buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. Miden los conceptos o variables a los que se refieren. Se centran en medir con la mayor precisión posible.

Esta investigación ayudará a que describa a los trabajadores los sucesos que estén pasando, de acuerdo a mi investigación es un determinado grupo de personas que trabajan diariamente con un sueldo mínimo y con mas de ocho horas de jornada, nos dice que describe los sucesos para saber o conocer una problemática por ello formulare en que los trabajadores desconocen sus derechos.

3.3 Tipo de Enfoque Mixto

Dentro de una investigación científica existen tres tipos de enfoques que la investigación puede adquirir, estos son el enfoque cualitativo, el enfoque cuantitativo y el enfoque mixto. Estos enfoques buscan resolver problemas o producir conocimiento en el campo científico.

El enfoque cuantitativo mantiene un profundo apego a la tradicionalidad de la ciencia y utilización de la neutralidad valorativa como criterio de objetividad. No se interesa en la subjetividad de los individuos. Usa la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En éste el investigador plantea un problema

totalmente específico, incluye variables que serán sujetas a medición o comprobación, así mismo plantea una hipótesis que resulta ser la respuesta tentativa al problema planteado. Cada etapa precede de la siguiente y no podemos brincar pasos, el orden es riguroso. La meta de la investigación es describir, explicar y predecir fenómenos. Por lo cual los instrumentos de este enfoque cuantitativo es la encuesta.

El enfoque cualitativo tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. Trata de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos. La misma estrategia indica ya el empleo de procedimientos que dan un carácter único a las observaciones y entrevistas.

El enfoque cualitativo utiliza una recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de la interpretación. El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas de investigación, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de datos. La meta de esta investigación es describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes.

El enfoque Mixto es un proceso de recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento, este enfoque va más allá de la simple recolección de datos de diferentes modos sobre fenómenos. Implica desde el planteamiento del problema hasta el uso combinado de la lógica inductiva y la deductiva. Como señala Tashakkori Teddlie (2003), es un estudio mixto lo es en el planteamiento del problema, la recolección y análisis de los datos, y el informe de estudio.

De acuerdo a lo siguiente mi investigación se encuentra ubicada en el mixto por ello nombra Sampiere (2010) los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis

de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. Éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales.

Por ello esta investigación busca adquirir información en profundidad para poder comprender el comportamiento humano y las razones que gobiernan tal comportamiento. Por ello mediante las experiencias que han tenido los trabajadores logra que la investigación se realice a profundidad el por qué desconocen sus derechos y obligaciones, esto da como resultado que en la sociedad actualmente sea pasiva, someterse a lo que el patrón mande o diga dependiendo sus beneficios y no a sus trabajadores.

Por ello este estudio mixto ayudará a recolectar datos dependiendo a un número de personas en este caso son treinta trabajadores que al mismo tiempo me ayudará analizar las encuestas a los trabajadores que estén laborando en fábricas de industrias textiles para saber como estos actores se han comportado sin saber de sus derechos laborales. Esto me sirvió verificar mi observación en que sea mas aceptable para realizar y hacer juicios críticos, al mismo tiempo en como esta estructurada la realidad en la que nos encontramos.

En esta investigación la elegí Mixta ya que utilizare datos estadísticos para saber cuanta es la población que desconoce los derechos laborales que esta investigación sea mas viable, diseñarla con formalidad con calidad, con base a mi trabajo ayudara a comprender al trabajador, a buscar información acerca de las leyes como cuáles son las que los ampara al trabajador en este caso es el artículo 123 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos que se despliega con la ley federal del trabajador; ya que estos desconocen sus derechos laborales.

En este caso esta investigación mixta al mismo tiempo me ayudará a conocer como es realmente que los trabajadores tienen desconocimiento sobre sus derechos laborales, esto da entender que en grandes rasgos la sociedad esta desinformada, por no tener esa iniciativa o responsabilidad en conocerlos. Esto causa un fenómeno social en donde muchos de los trabajadores son explotados y oprimidos por una personas y todo esto da por desconocer sus derechos laborales de acuerdo a mi encuesta un hecho era por no querer tener esa iniciativa o esa responsabilidad en conocer la ley que los ampara.

3.4 Diseño de investigación cuasi experimental

De acuerdo con los objetivos planteados, el investigador señala el tipo de descripción que se propone realizar, acude a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. Para guiar este trabajo en que sea mas viable se encuentran dos tipos de diseño que es la experimental y el cuasi experimental.

Investigacion experimental: es un proceso sistemático y una aproximación científica a la investigación en la cual el investigador manipula una o más variables y controla y mide cualquier cambio en otras variables.

Mi trabajo de investigación ser abordara por el diseño cuasi experimental por los cuales la asignación de los pacientes no es aleatoria aunque el factor de exposición es manipulado por el investigador. Por lo cual estos grupos ya están formados por lo cual serian los trabajadores que se encuentran laborando en las maquiladoras, para estudiar problemas en los cuales no se puede tener control absoluto de las situaciones, pero se pretende tener el mayor control posible, aún cuando se estén usando grupos ya formados.

3.5 Universo Población y Muestra

Para toda construcción de una investigación se necesita plantear y definir un universo, una población y una muestra con la finalidad de delimitar el espacio del estudio realizado.

El universo en estadística es el nombre específico que recibe particularmente en la investigación social la operación dentro de la delimitación del campo de investigación que tienen por objeto la determinación del conjunto de unidades de observaciones del conjunto de unidades de observación que van a ser investigadas. Para muchos investigadores el término universo y población son sinónimos. En general, el universo es la totalidad de elementos o características que conforman el ámbito de un estudio o investigación.

El universo describe a varios individuos o piezas que poseen uno o más rasgos que se toman en consideración en el marco de un trabajo de perfil estadístico.

Población: dentro de la cual se encuentra la investigación, según Arias (2006) la Población es un “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Es decir, se utiliza un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio; es el total de mediciones o conteo de una característica común asociada a un conjunto bien definido de individuos u objetos, está determinada por ciertas características que la distinguen; por lo tanto, el conjunto de elementos que posean esas características se denomina población, o universo, y se define como la totalidad del fenómeno a estudiar, cuyas unidades de análisis poseen características.

Muestra: Una muestra debe ser adecuada en tanto cantidad como en calidad. En relación con el primer aspecto, existen procedimientos estadísticos para saber cuál es el número mínimo de elementos que debemos incluir en el estudio para obtener resultados válidos. La calidad involucra el concepto de representatividad de la muestra. Se dice que una muestra es representativa cuando es un reflejo de ella, es decir

cuando reúne las características principales de la población e relación con la variable en estudio.

Para concluir este apartado es necesario guiar esta investigación, se realiza un universo población y muestra para guiar y orientar este trabajo iniciando con nuestro universo que es las industrias textiles, mi población son los 170 maquiladoras de Tehuacán Puebla de acuerdo a las estadísticas del IMMSS y mi muestras son los 50 trabajadores que fueron encuestados.

3.6 Metodología Técnicas y Estrategias

La metodología hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos. También es “como el estudio o elección de un método pertinente para un determinado objetivo” (Hidalgo, 1997).

La metodología de la investigación es una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento. Orienta la manera en que vamos a enfocar una investigación y la forma en que vamos a recolectar, analizar y clasificar los datos, con el objetivo de que nuestros resultados tengan validez y pertinencia, y cumplan con los estándares de exigencia científica. La metodología de la investigación, en este sentido, es también la parte de un proyecto de investigación donde se exponen y describen razonadamente los criterios adoptados en la elección de la metodología, sea esta cuantitativa o cualitativa.

Técnica: la palabra técnica proviene de *téchne*, un vocablo de raíz griega que se ha traducido al español como “arte” o “ciencia”. Esta noción sirve para describir a un tipo de acciones regidas por normas o un cierto protocolo que tiene el propósito de arribar a un resultado específico, tanto a nivel científico como tecnológico, artístico o de

cualquier otro campo. En otras palabras, una técnica es un conjunto de procedimientos reglamentados y pautas que se utiliza como medio para llegar a un cierto fin.

La técnica supone que, en situaciones similares, repetir conductas o llevar a cabo un mismo procedimiento producirán el mismo efecto. Por lo tanto, se trata de una forma de actuar ordenada que consiste en la repetición sistemática de ciertas acciones.

Usualmente, la técnica requiere del uso de herramientas y conocimientos muy variados, que pueden ser tanto físicos como intelectuales. Cabe destacar que valerse de las técnicas no es una costumbre exclusiva de los seres humanos, sino que diversas especies de animales también recurren a técnicas para responder a sus necesidades de supervivencia. Las técnicas son las estrategias empleadas para recabar información requerida y así construir el conocimiento de lo que se investiga, mientras que el procedimiento alude a las condiciones de ejecución de la técnica. Lo que permite operativizar a la técnica es el instrumento de investigación.

Estrategía: el término estrategia es de origen griego. Estrategeia. Estrategos o el arte del general en la guerra, procedente de la fusión de dos palabras: stratos (ejército) y agein (conducir, guiar).

George Morrissey el término estrategia suele utilizarse para describir cómo lograr algo. Dice que él nunca ha entendido muy bien ese uso del término, ya que es contrario a su percepción de una estrategia como aquello donde se dirige una empresa en el futuro en vez de como llegar ahí. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí es a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica.

La observación es una de las principales herramientas que utiliza el ser humano para ponerse en contacto con el mundo exterior; cuando la observación es cotidiana da lugar al sentido común y al conocimiento cultural y cuando es sistemática y propositiva, tiene fines científicos.

Unas de mis Técnicas que realice para verificar mis datos fue la observación esto hiso a que llegara a este punto de realizar un taller sobre los derechos y obligación

laborales dar a conocer a profundidad las leyes que los ampara, por ello la observación me ayudo a darme cuenta de la realidad. Al igual lo llevaba a cabo el diario de campo donde escribía mi inscripción y después mi interpretación para sacar así mis categorías y cuantos problemas se iba repitiendo en base a mis apuntes.

Una de mis técnicas que realice fue el diario de campo en donde puse en la descripción todo lo que observe y realice puesto que lleva la interpretación en donde se escribe toda la teoría o los fundamentos que se tiene al igual lo que sentí o hubiera hecho. Esta técnica me ayudo a identificar mi problemática para así darme cuenta platear el taller pedagógico.

Por lo cual el diario de campo (véase al Apéndice A) fue una técnica que elabore para recaudar los datos, interprete con base a mis observaciones y conocimientos de acuerdo a mi perfil como pedagoga justificándolo de manera teórica toda la problemática que se encontraba en la junta de conciliación y arbitraje así fue como llegue a identificar mi problemática. Del día 23 de septiembre al y el 2 de Octubre, en mi interpretación note que los trabajadores están nerviosos ya que solían sudar, expresándose con pena ya que casi no les entendía de lo que decían, al igual muchos de los trabajadores no les dan el sueldo que se merecen, solamente los engañan con despensas, al igual ellos no sabían si pedir mas despensa o exigir el sueldo, como pedagoga esto me da a entender que necesita un sustento para dar alimentos a sus familiares ya que la mayoría de ellos cuentan con un hogar.

En la institución de la junta de conciliación y arbitraje me sorprendí mucho que los trabajadores solo levantaban demanda pero ya no tenían un seguimiento o no les daba importancia, eran muchas cuestiones, por tiempo, por trabajo, o por no generar problemas. Muchos de los trabajadores no cuenta con un seguro social que tienen como consecuencia un despido o descontar su salario ya que así no tiene como comprobar que estuvieron enfermos. Identifique mas que los trabajadores de maquiladoras desconocen los derechos y obligaciones laborales por lo cual muchos se quejaban de su patrón, del salario del trato de patrón y trabajador, todo conflicto laboral.

Los trabajadores llegaban por su indemnización, ya que al obrero es el importa por tres meses hasta que se resuelva el conflicto laboral, los trabajadores se acercaban y me decían que es lo que consiste la indemnización por lo cual le respondía a una paga triple de su salario que se da como consecuencia a un conflicto laboral de obrero a patrón.

Al igual utilice otra técnica de acuerdo a mi propuesta aplique una encuesta (véase en apéndice 2) de tipo opinión libre sobre los derechos laborales en treinta trabajadores de maquiladoras, para realizar mi documento con mas profundidad y acercándome a la realidad para conocer cuanto de estos actores tiene conocimiento de las leyes que nos ampara. Como pregunta abierta le puse fecha y municipio, después viene el titulo de datos generales donde la primera pregunta es Genero, Edad, Nivel educativo, estado civil.

También realice una siguiente preguntas de: ¿Cuántas personas depende económicamente solo de usted?, ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta fabrica?, ¿Cuál es su cargo?, ¿Cuáles son sus funciones que realiza?, ¿Que producen en la empresa donde usted trabaja actualmente? Después sigue un titulo de reclutamiento y opiniones sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de la maquila donde se lleva a cabo el cuerpo de la encuesta.

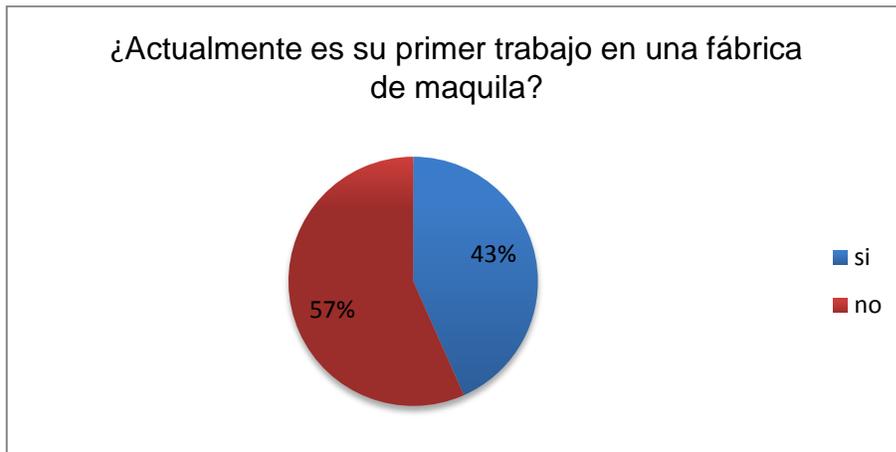
Al realizar esta encuesta en los trabajadores de maquiladoras de las industrias textiles me oriente en realizarlas en dos horarios a partir de la una de la tarde terminando a las dos, por lo cual en ese tiempo se establece su horario de comida. Por lo mismo las encuestas fue un poco mas difícil en realizarlas ya que algunos de los trabajadores iban a sus casas a comer, otros comían en fondas cercanas, mediante mi observación los trabajadores se quedaban cerca de los parques que se encontraban alrededor de la fábrica.

En el siguiente horario que realice mi encuesta fue de las seis de la tarde hasta terminar aproximadamente siete y media de la tarde en ese horario fue mas flexible en realizar mi instrumento ya que la mayoría de las fábricas terminaba la jornada laboral. Muchos de los trabajadores tenían restricciones en contestar la encuesta por lo cual la

mayoría de las preguntas eran: “No puedo tener prisa”, “No quiero meterme en problemas” “Segura que no hay problema con el patrón”.

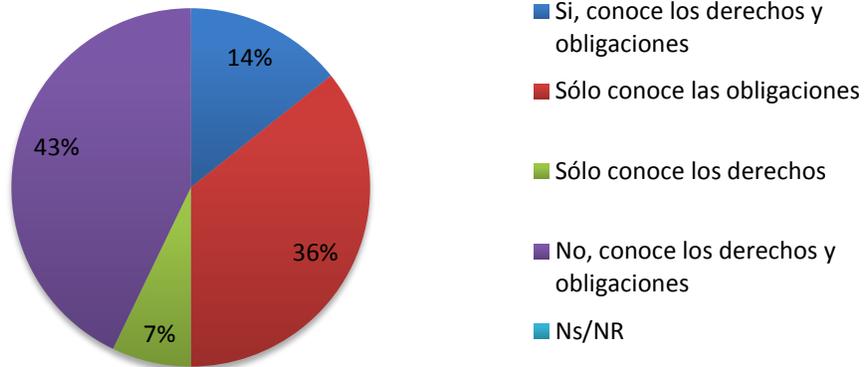
Amablemente le contestaba que era de fines confidenciales en realizar mi tesina para obtener mi título, no todos los trabajadores se negaban en realizar la encuesta hubo una trabajadora que sabía lo que consistía la institución de conciliación y arbitraje, otro trabajador llamo a sus compañeros en invitar en la elaboración de la encuesta.

A todo esto vacié los datos de los resultados de la encuesta ya mencionado antes el tipo de enfoque es mixto por lo cual ocupare las graficas de barras para ver el porcentaje de cada pregunta.



Se aplico la encuesta a una muestra de 30 equivale al 100% de trabajadores de maquiladoras tanto mujeres como hombres por lo cual el 57% dijeron que no equivale a 17 por lo cual era su primer trabajo en maquiladora y el sobrante que fue le 43% que equivale a 13 si es su primer trabajo laborando en fabricas.

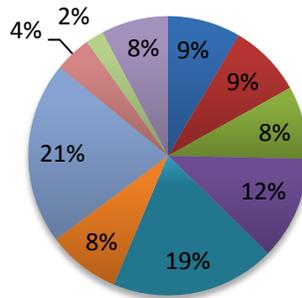
¿Conoce usted sus derechos y obligaciones como trabajador?



En la encuesta a una muestra de 30 equivale al 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 7% equivale a 4 si conoce los derechos y obligaciones como trabajador el 33% equivale a 10 solo conoce las obligaciones, el 7% equivale a 2 solo conoce los derechos, el 40% equivale a 12 no conoce los derechos y obligaciones el 13% no respondió o no saben.

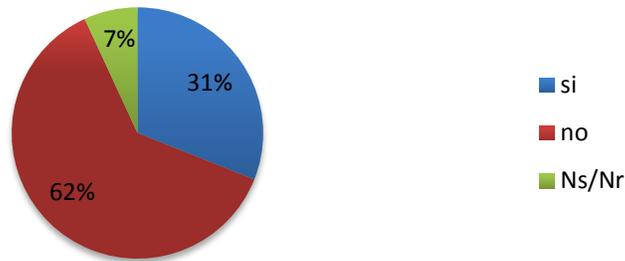
¿Cuál de los derechos laborales se cumplen en la fabrica?

- Afiliación al seguro social
- Incapacidad por enfermedad
- Permiso por maternidad
- Dias compensatorios por trabajo en días de ausento
- Horarios de descanso y de alimentación
- Pago diferenciado según turnos
- Horas extras
- Indeminización



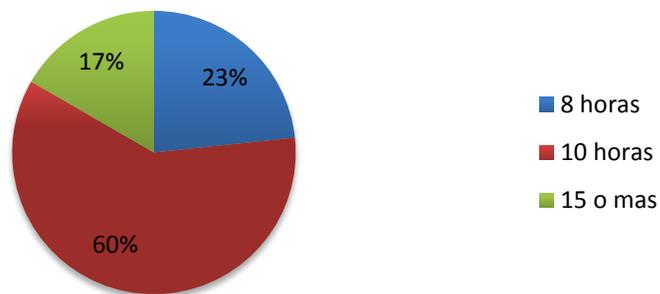
En esta encuesta se aplicó una muestra de 30 que equivale al 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres donde la pregunta dice ¿Cuál de los derechos laborales se cumplen en la fabrica de maquiladoras? Afiliación al seguro social 9% equivale a 18 dijeron que si cumplen, incapacidad por enfermedad 9% equivale a 18 dijo que si cumplen, permiso por maternidad dijo 8% equivale a 10 si cumplen, días compensatorios en días de ausento el 12% equivale a 15 dijeron que si se cumplen, horarios de descanso y de alimentación el 19% equivale a 20 dijo que si se cumple, pagos diferenciados según turnos el 8% dijo que si se cumple, horas extras el 21% equivale a 20 dijo que si se cumple, indemnización dijo que si se cumple que fue el 4% equivale a 8.

¿Conoce usted alguna instancia que regule las leyes laborales de las maquilas?

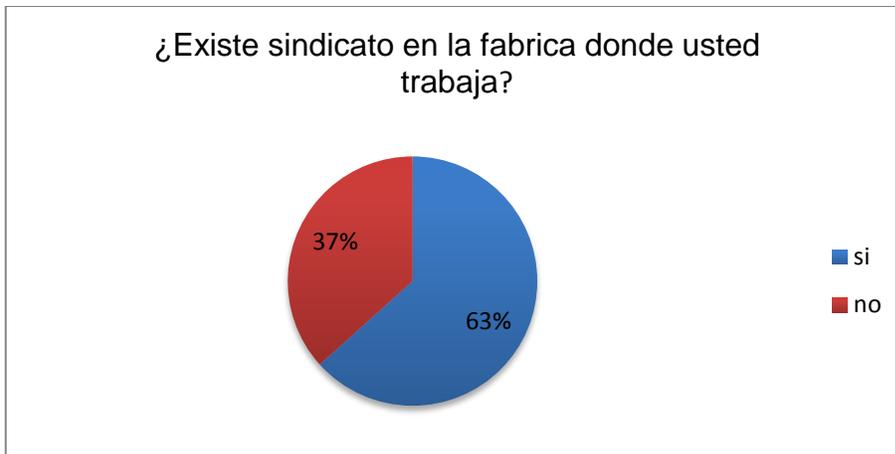


Se aplico en la encuesta una muestra de 30 equivale a 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres la pregunta dice si conocen alguna instancia que regule las leyes laborales de las maquilas, el 31% equivale a 9 dijo que si conocen el 62% equivale a 18 dijo que no lo conocen y el 7% equivale a 2 dijo que no saben o no responden.

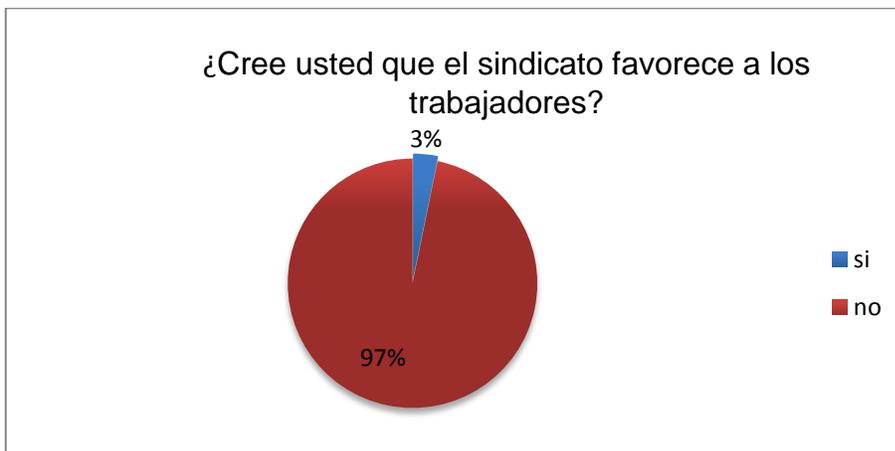
¿Cuántas horas diarias trabaja usted?



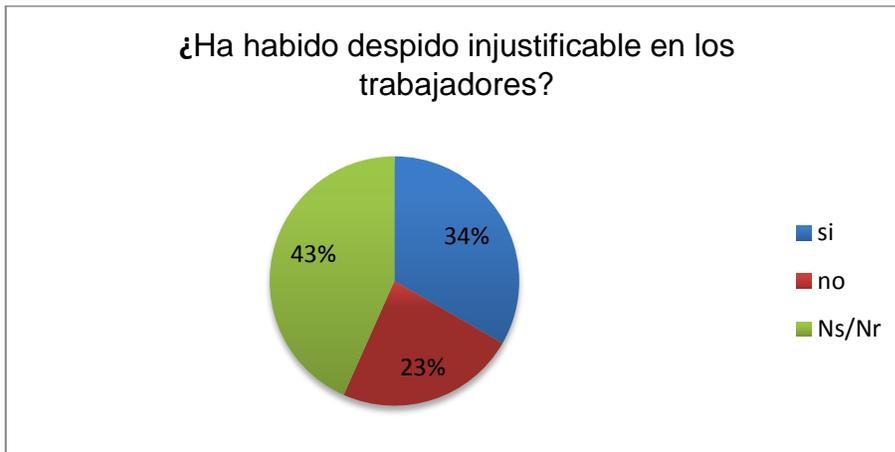
La encuesta una muestra de 30 trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 23% dijo que trabaja 8 horas diarias el 60% trabaja 10 horas diarias y el 17% trabaja 15 o mas.



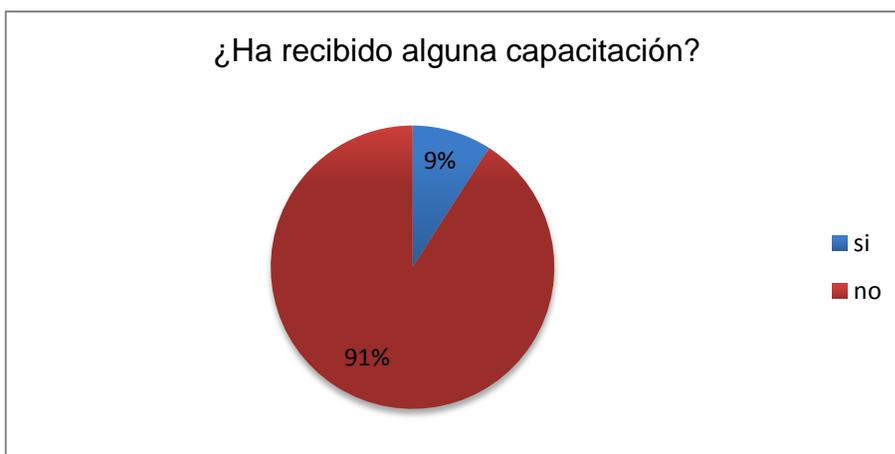
En esta pregunta de la encuesta la muestra de 30 equivale a 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 63% equivale a 19 contesto que si existe el sindicato en su trabaja y el 37% equivale a 11 dijo que no existe.



En la encuesta una muestra de 30 equivale a 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 97% que son los de los 30 trabajadores dijeron que no y el 3% de lo trabajadores que fue uno dijo que si.

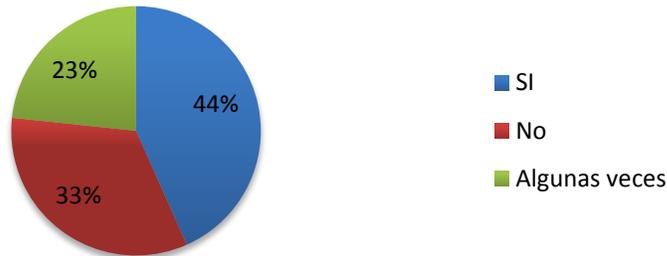


Se aplicó en la encuesta una muestra de 30 que equivale al 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 34% equivale a 10 dijo que si había despidos injustificables y 23% equivale a 7 dijo que no y el 43% equivale a 13 dijo que no saben o no respondieron.



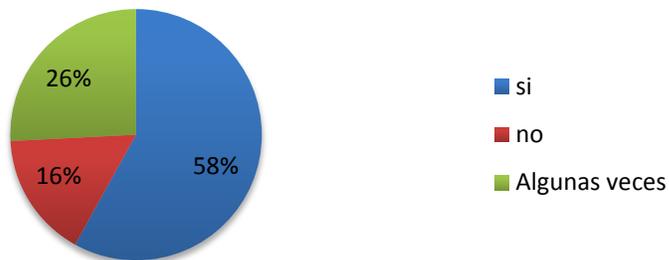
En la gráfica del resultado de la encuesta se aplicó en la encuesta una muestra de 30 que equivale a 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 9% equivale a 2 dijo que si reciben capacitación y el 91% equivale a 28 dijo que no.

¿Le proporcionan materiales de instrumentos de acuerdo a su encargo?



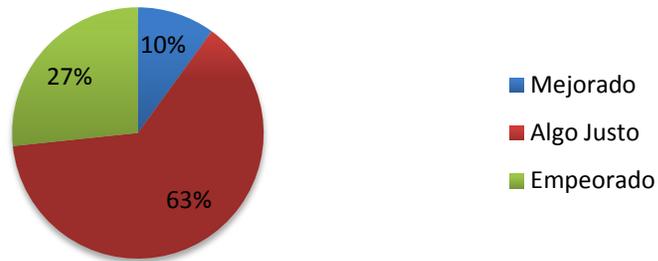
Se aplico en la encuesta una muestra de 30 equivale al 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 23% equivale a 7 dijo que algunas veces el 44% equivale a 13 dijo que si y el 33% equivale a 10 dijo que no.

¿Le proporcionan materiales de medidas de seguridad?



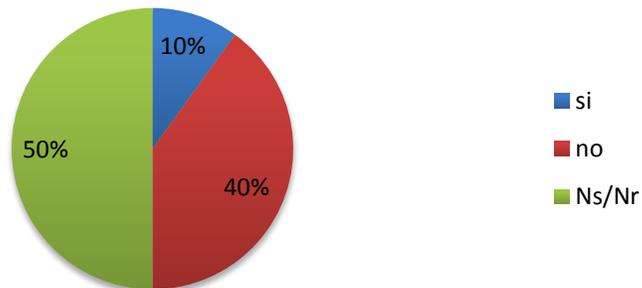
En la encuesta una muestra de 30 equivale al 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 58% equivale a 18 dijo que si el 16% equivale a 5 dijo que no y el 26% equivale a 8 dijo que algunas veces.

¿Su situación económica familiar ha mejorado desde que trabaja en maquila?



En esta pregunta que se aplicó en encuesta una muestra de 30 equivale al 100% trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 10%, equivale a 3 a mejorado y el 63% equivale a 19 algo justo, y el 27% equivale a 8 dijo que empeorado.

¿Sabes a que prestaciones tienes derecho?



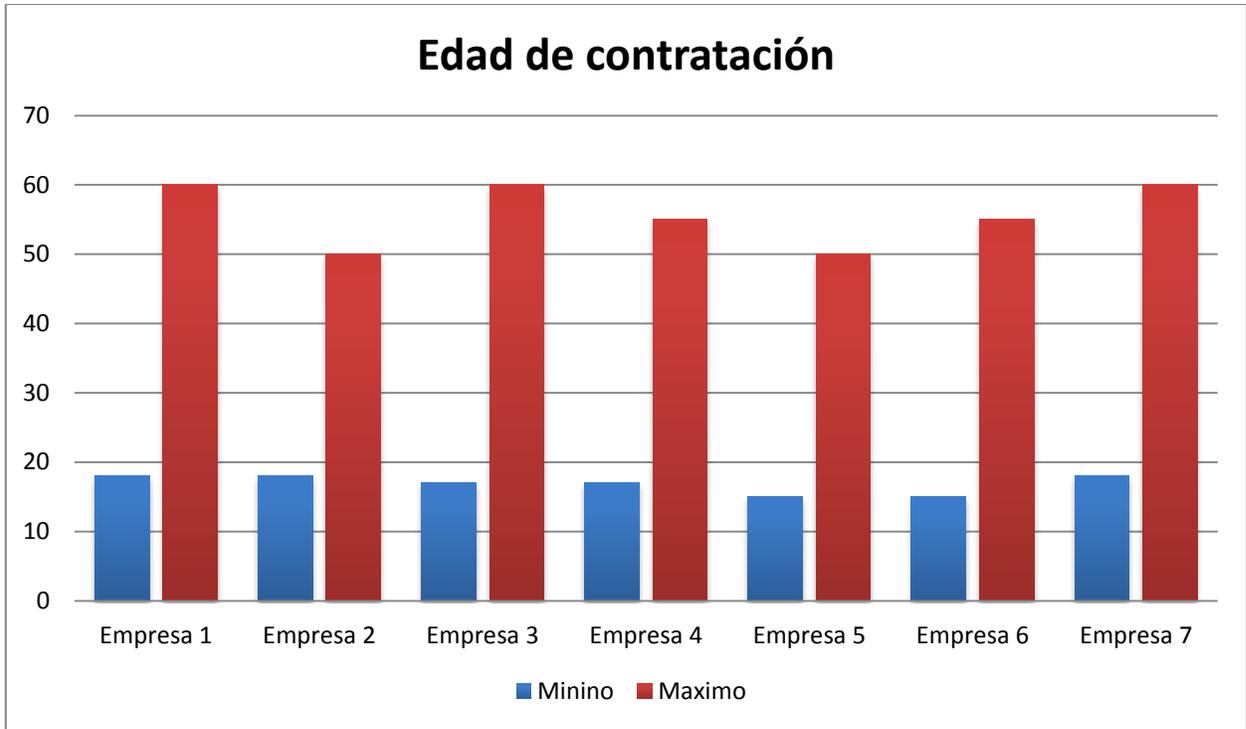
Se aplicó en la encuesta una muestra de 30 equivale a 100% de trabajadores de maquiladoras tanto como mujeres a hombres por lo cual el 10% equivale a 3 dijo que si, el 40% equivale a 12 dijo que no y el 50% equivale a 15 dijo que no sabe o no respondió.

De acuerdo a las graficas de la encuesta realizada fue un alto numero de porcentaje que los trabajadores desconozcan sus derecho y obligaciones laborales que tiene como resultado el 14% y el 36% solo conoce las obligaciones, aunque estén los resultados por ello realice la pregunta del seguro social que dio como resultado que el 9% solo tienen el servicio del salubridad. Esto me da a entender que muchos de ellos no tienen ese conocimiento a profundidad por lo cual estos trabajadores están siendo explotados y oprimidos, por lo tanto no se dan cuenta de la realidad

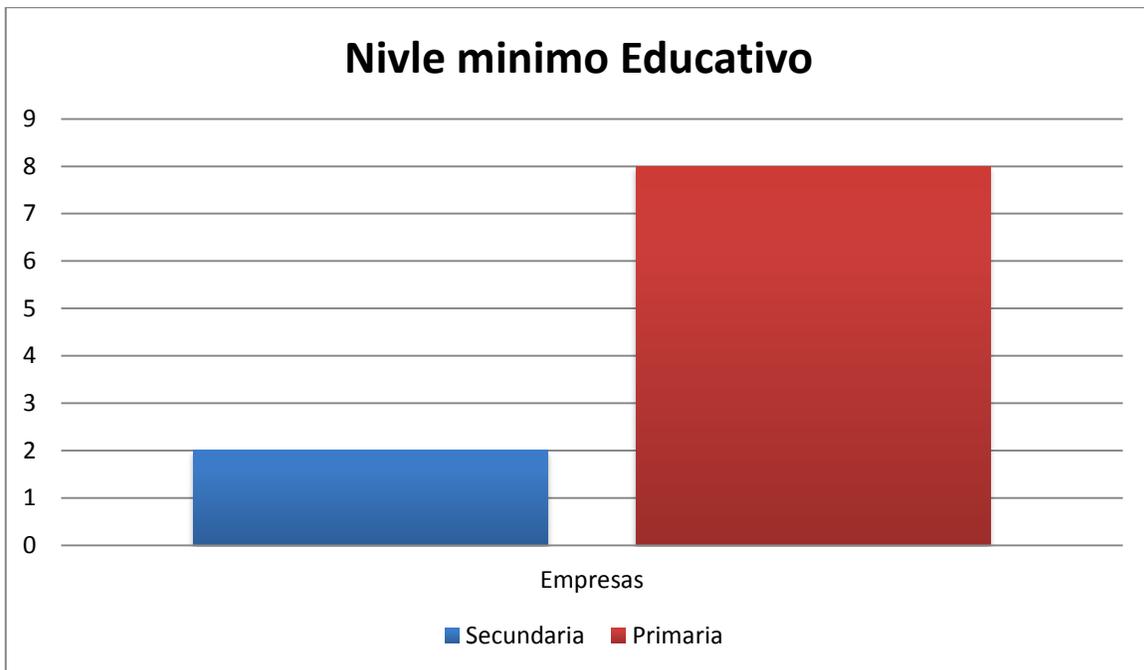
En la segunda Técnica que realice fue una entrevista (véase en apéndice 2) de tipo preguntas generales, esta es sobre los derechos laborales en jefes de empresas, gerentes de líneas o supervisores de maquiladoras, en esta parte de mi entrevista la realice sobre las leyes laborales y cómo la trasmiten en los trabajadores. Mi entrevista fue mas difícil por el hecho que muchos de ellos no querían realizar la entrevista porque pensaba que iba a supervisar que de hecho me decían: “¿Eres de supervisión?”, “¿Quién te mando?”, “¿Cómo supiste de esta empresa?”, “No quiero tener problemas con los trabajadores”, “No tengo tiempo”.

Les explicaba que la entrevista es realizada con fines confidenciales para elaborar mi tesina para obtener mi titulo, una sola personas fue la que me dio una atención muy respetuosa, amablemente en realizar la entrevista que incluso me dejo entrar a su fábrica para dar un recorrido y conocerla. Solamente logre a entrevistar a siete acotares encargados de empresas.

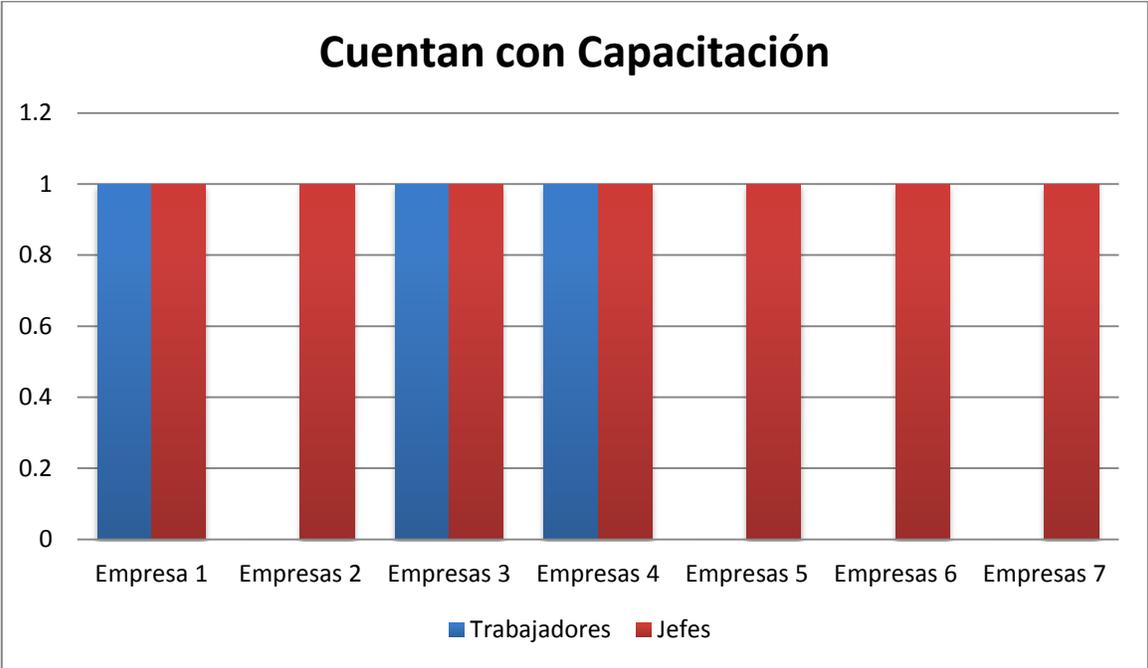
Por lo cual vacié mis datos de los resultados de las entrevistas en graficad de barras que consiste en lo cuantitativo.



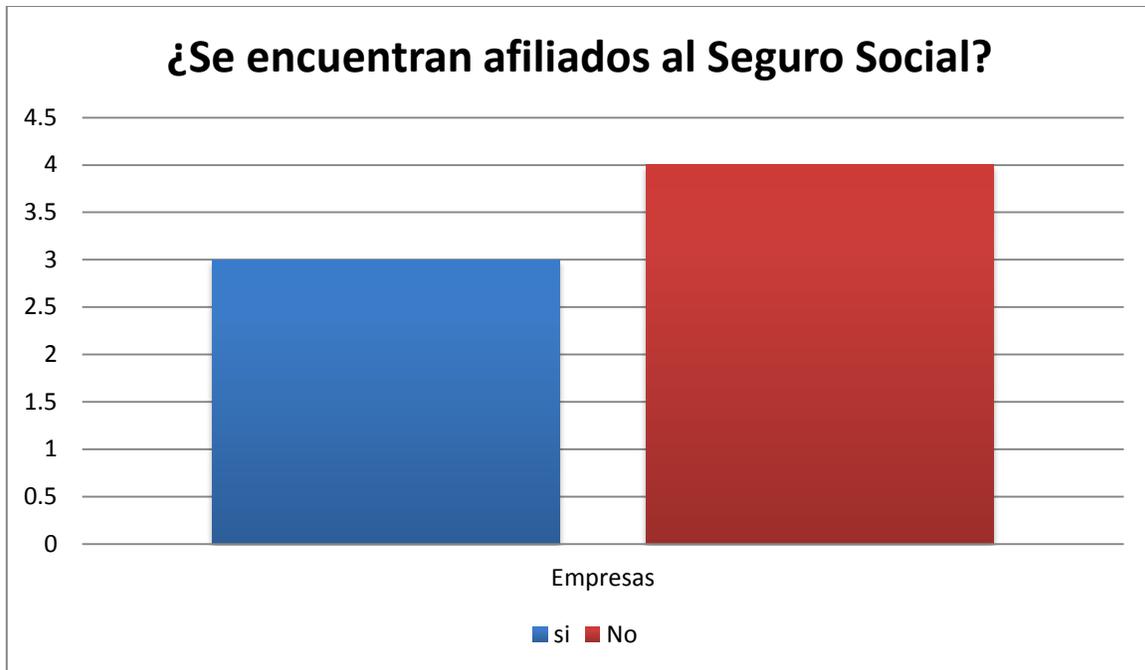
Se aplico la entrevista una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, donde se muestra la edad mínima que es la de 15 años y la edad máxima de 60 años.



En la entrevista una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, donde dos empresas piden secundarias y ocho empresas la primaria ya que a estos no les importa el nivel solo las ganas de trabaja.



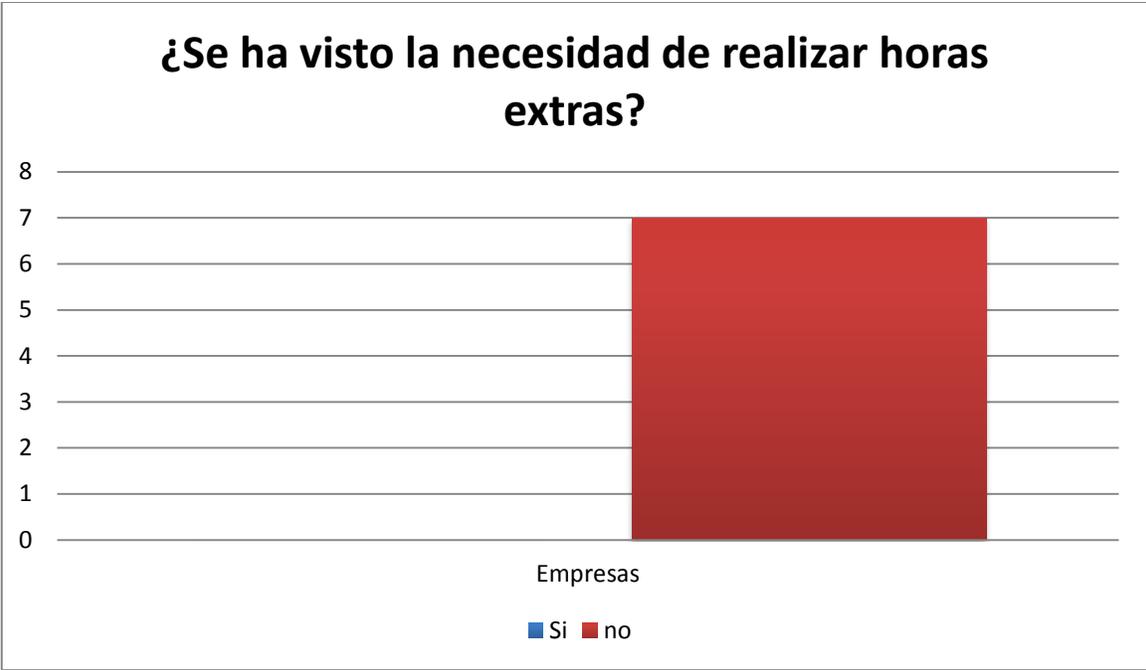
En la siguiente gráfica se aplico la entrevista una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, donde tres empresas si cuenta capacitación en los trabajadores y con sus respectivos jefes, y solamente tres empresas cuenta con capacitación.



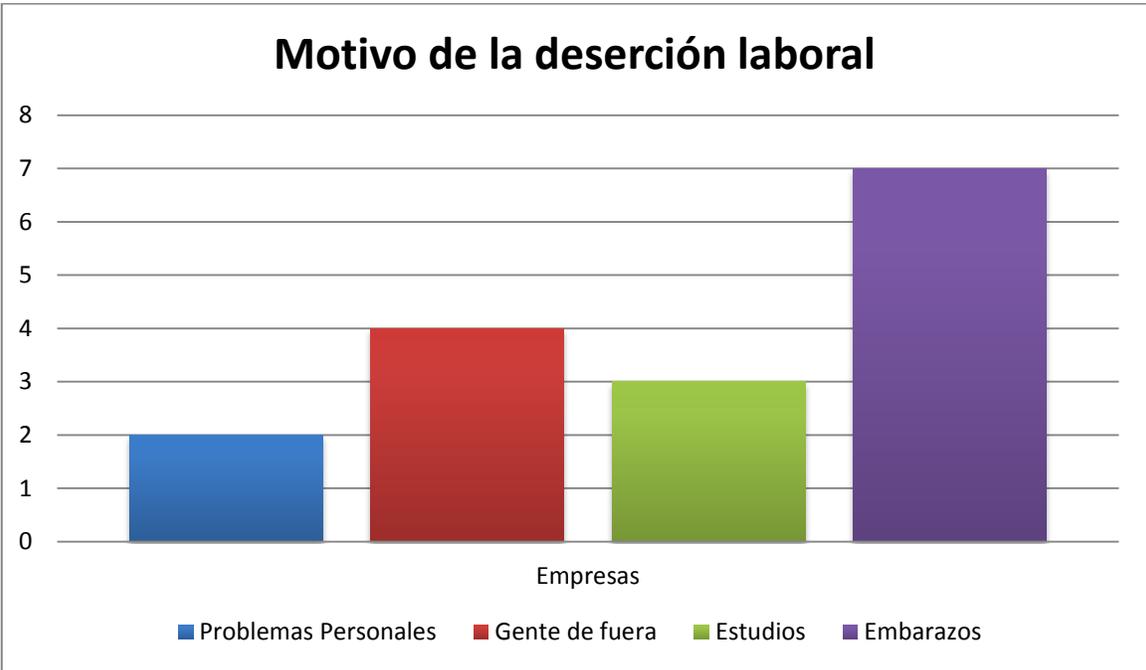
En la gráfica se aplicó la entrevista a una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, tres empresas si cuentan con el seguro social y cuatro empresas dijeron que no por lo que me correspondió un jefe de empresa que solo les interesa trabajar para sustentar a su familia



Se aplicó la entrevista a una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, tres empresas cuentan con infonavit, dos empresas con asesoría legal y las otras dos empresas con apoyo de la defensa.

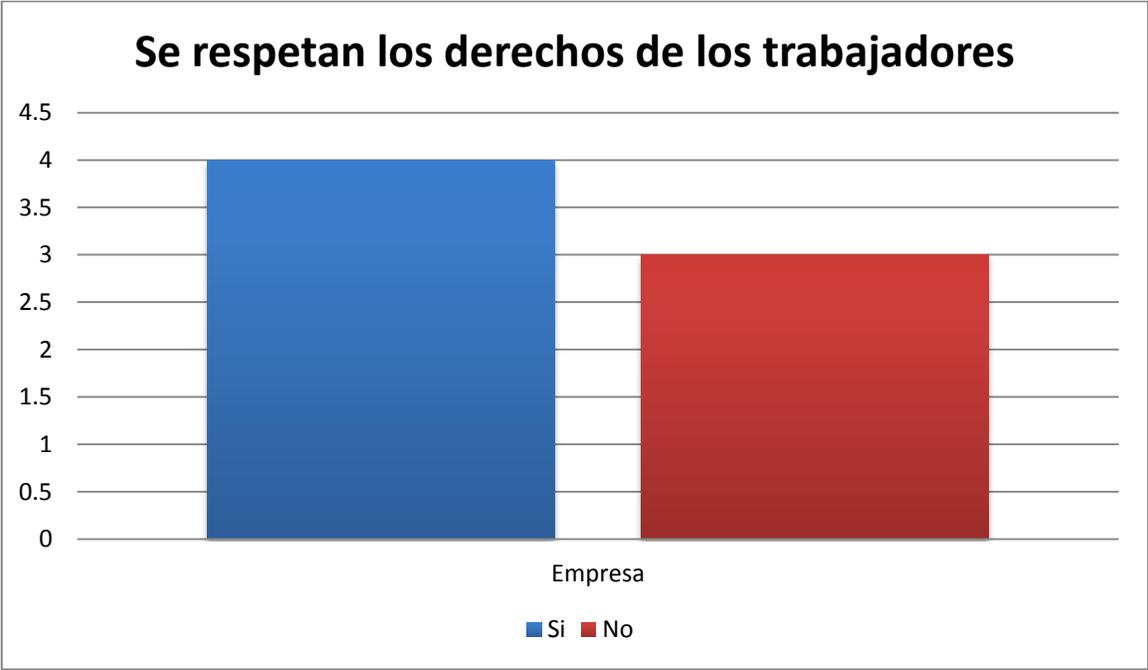


En la grafica de la entrevista una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, siete empresas dijeron que si las realizan y no dijeron cero.



Se aplico la entrevista una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, dos empresas dijeron que por problemas personales, cuatro empresas por

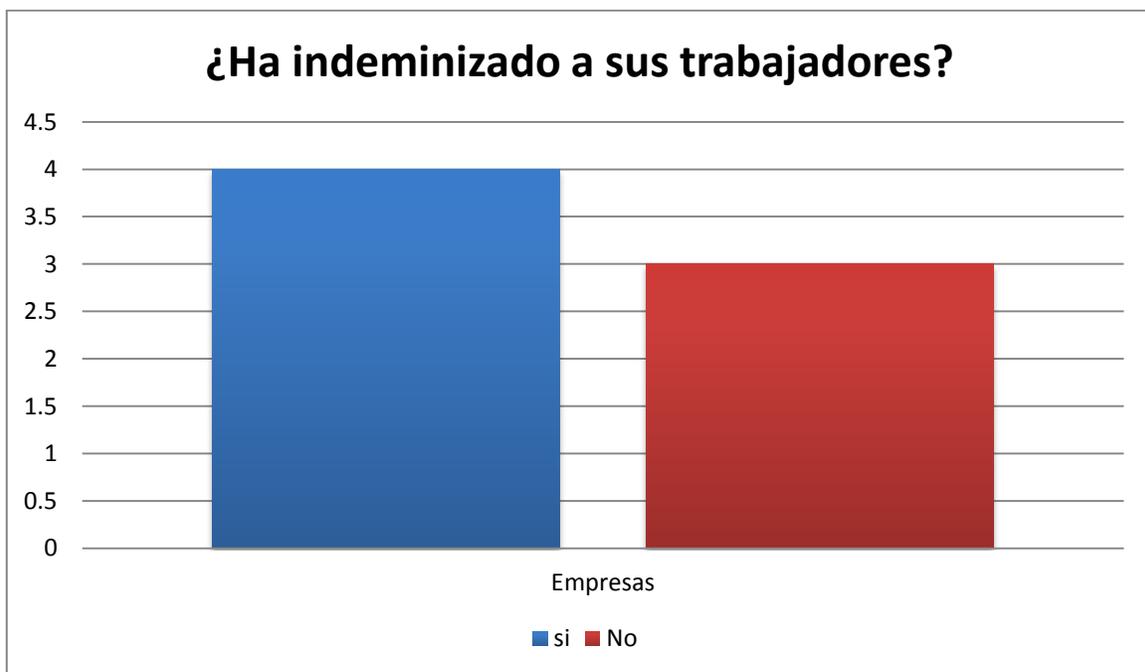
gente de fuera que vienen de lejos como los pueblos, tres empresas dijeron que por estudios y todos ellos los siete que por embarazos.



En esta gráfica se aplico la entrevista una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, cuatro empresas dijeron que si y tres dijeron que no.



Se aplico la entrevista una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, tres empresas dijeron que si y cuatro dijeron que no.



En la entrevista realizada tiene una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, cuatro empresas dijeron que si y tres empresas dijeron que no.



Se aplicó la entrevista a una muestra de siete jefes de maquiladoras que fueron hombres, cinco empresas dijeron que sí y dos empresas dijeron no.

En este vaciado de la entrevista que realice me di cuenta que varios de estos patrones, supervisores o jefes de línea no respetan los derechos laborales que me dio como resultado que 4 empresas sí las respetan y tres no la llevan a cabo por lo que me da a entender que sus trabajadores pueden ser víctimas de injusticias, explotación y opresión; por ello las garantías del artículo 123 no se están estableciendo en ellos como en las prestaciones como infonavit, asesoría leal y apoyo a la defensa solo dos de siete las cumple y las demás no tienen estos servicios que debería de estar establecidos en ellos.

CAPÍTULO 4

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

4.1 Talleres Pedagógicos

Para comenzar hablar sobre mi propuesta es importante saber en que consisten los talleres pedagógicos, cuyo objetivo principal es proponer y dar a conocer los derechos y obligaciones laborales para los trabajadores por medio de esta propuesta.

Según Nidia A (2013) los talleres pedagógicos son los conocimientos sin actividades prácticas constituyen el don más funesto que un genio enemigo ha hecho a nuestra época. Un taller pedagógico es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos o aplicados según los objetivos que se proponen y el tipo de materia que los organice. Puede desarrollarse en un local, pero también al aire libre. No se concibe un taller donde no se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales. Podríamos decir que el taller tiene como objetivo la demostración práctica de las leyes, los principios, las ideas, las teorías, las características y las relaciones que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo

Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta. Suele contar con amplios recursos y estar estructurado en forma compleja, pero flexible. Suele haber un gran volumen de herramientas y medios de información previamente probados en un centro de información. Este centro debe tener disponibles, sobretodo, el conocimiento básico en forma de manuales, diccionarios, literatura especial, banco de datos y también, acceso a Internet. El lugar de aprendizaje tiene gran importancia en los talleres, ya que en ellos se trabaja durante varios días intensamente y sin ser interrumpido. Se debe asegurar que cada participante tenga libertad para hacer contribuciones al resultado del taller.

Por lo cual mi propuesta de esta investigación se basa en proponer un en un “taller pedagógico” en la institución de la junta de conciliación y arbitraje para proponer los derechos y obligaciones laborales en los trabajadores de maquiladoras. Por lo cual el taller pedagógico según está organizado, generalmente, como un curso compacto

desarrollado entre tres y diez días de trabajo. Puede funcionar también como una “práctica a través de un largo período”, como ocurre en la mayoría de los “círculos de calidad”, que funcionan con personas que han trabajado durante un cierto tiempo en la institución.

Por eso el taller pedagógico resulta una vía idónea para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y competencias que le permiten al alumno operar con el conocimiento y el transformar el objeto, cambiarse a sí mismo. Precisamente esta actitud activa y transformadora que exige el desarrollo científico técnico y la formación (construcción cultural), constituye una de las razones para que los talleres hayan renacido en el quehacer pedagógico cotidiano

Pudiéramos decir que el taller pedagógico tiene como objetivo la demostración práctica de las leyes, las ideas, las teorías, las características y los principios que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo. Por eso el taller pedagógico resulta una vía idónea para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le permiten al alumno operar con el conocimiento y al transformar el objeto, cambiarse a sí mismo”

El taller pedagógico constituye un lugar de aprendizaje, donde todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias. Dentro de este espacio, sin embargo, se diferencian los roles de los educandos y de los relatores o facilitadores del proceso de enseñanza aprendizaje, pero ambos actuando en función de comprometidos común proceso de mejoramiento en el quehacer del colectivo de trabajo

De acuerdo a Adrian C. (2011) el taller es una nueva forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica a través de una instancia que llegue al alumno con su futuro campo de acción y lo haga empezar a conocer su realidad objetiva. Es un proceso pedagógico en el cual alumnos y docentes desafían en conjunto problemas específicos.

4.2 Momentos y elementos del taller

Los tres momentos de un taller:

Menciona Agustín C (2012) que el taller comienza antes del taller. Esto es, el taller no comienza en el momento en que se reúne el grupo convocado, sino que el primer momento es ya la planificación del mismo. Se suele acordar que el taller incluye tres momentos diferenciados: planificación, desarrollo y evaluación.

1) Planificación: Refiere a lo reseñado en el subtítulo anterior, a lo que se le debe sumar la convocatoria, la invitación a los participantes. La convocatoria es un aspecto también muy importante, que puede realizarse con diferentes medios y metodologías. En cualquier caso, es importante incluir información clara sobre el “para qué” se convoca.

2) Desarrollo: Refiere a lo que sucede efectivamente en el taller con lo que se planificó previamente. El desarrollo del taller tiene a su vez tres momentos:

a) APERTURA: Si los integrantes del taller no se conocen es bueno comenzar dedicando un tiempo a la presentación, utilizando eventualmente técnicas específicas para ello. Lo fundamental de la apertura, imprescindible para cualquier taller, y condición casi necesaria para el éxito del mismo es el análisis de las expectativas, el contrato de trabajo y el establecimiento del encuadre. Cada integrante llega al taller con un conjunto de ideas previas y fantasías respecto a lo que allí se trabajará, y de para qué servirá, o no servirá, la actividad. En función de estas ideas previas se dará el compromiso, participación, satisfacción o frustración de cada integrante en relación al taller.

Por lo tanto, es importante comenzar por poner en común las expectativas de cada uno respecto al taller, y realizar una nivelación de expectativas en función de los objetivos que el taller tiene, planteando qué cosas se van a trabajar y cuales no se van a abordar en el taller.

El análisis de las expectativas está vinculado al establecimiento del contrato de trabajo y del encuadre. Esto comprende el establecimiento de las coordenadas de tiempo y espacio: dónde se trabajará, cuanto durará el taller, y con que frecuencia se realizará (en el caso en que el taller forme parte de un proceso mayor, de un ciclo de talleres). Al inicio del taller se debe plantear cuanto tiempo se va a trabajar y ese tiempo debe ser respetado, lo que requiere un esfuerzo del coordinador de forma de ir coordinado la actividad en función de esos tiempos (para esto, ya en la planificación se debe calcular el tiempo para cada actividad, por ejemplo, la presentación, nivelación de expectativas, el tiempo por cada consigna, el tiempo para el plenario, para la evaluación, y el cierre). En caso en que se fuera a utilizar más o menos tiempo del previsto, esto debe ser acordado por los participantes.

A su vez, si se piensa realizar un registro de audio o audiovisual del taller, es necesario también plantearlo y acordarlo previamente con los asistentes, indicando qué fines tendrá dicho registro.

b) DESARROLLO: el desarrollo con flexibilidad y creatividad de las tareas planificadas.

c) CIERRE: El cierre de la actividad es un momento importante en sí mismo, y además es el momento en que se realiza la evaluación del taller (que se verá en el próximo ítem). Es importante que cada taller, en tan microproceso de producción con objetivos específicos, tenga un cierre en sí mismo más allá de su eventual pertenencia a un ciclo de talleres. Para esto es importante no sobrecargar un taller con muchas cosas al punto de poner en riesgo que todo pueda ser trabajado. Se debe evitar que el taller termine por vía de la deserción progresiva de los integrantes, en una suerte de “deshilache” del taller.

Tanto para la creación y producción realizada, así como para la percepción colectiva de la misma, es importante que cada taller tenga un cierre en el cual recapitular, repasar acuerdos, objetivar aprendizajes, dar cuenta del proceso, y vivenciar las transformaciones operadas dando cuenta de un proceso de acumulación. El cierre es un momento necesario en el proceso de trabajo como modo de restituir consistencia grupal luego de un tiempo de trabajo que obligó a la apertura, que eventualmente implicó desacuerdos o conflictos, y que requiere de una etapa de síntesis y cierre. (Agustín, C, 2012,P, 40)

3) EVALUACIÓN: Refiere al análisis y reflexión de lo producido en el taller. La consideración de lo que vimos, pensamos y sentimos en torno a lo que sucedió en el taller. La evaluación abarca tanto lo producido-creado en el taller, así como los aspectos referentes a cómo nos sentimos durante el mismo. La evaluación del taller tiene al menos dos niveles. Por una parte, al final del taller es necesario generar un espacio para que cada integrante exprese cómo se sintió, qué piensa de cómo se trabajó, cómo evalúa la actividad, que cosas le gustaron y cuáles no, qué cosas cambiaría y qué propuestas haría.

Por otra parte, existe otro nivel de evaluación que es el que luego (en otro momento) hará el equipo coordinador sobre lo específico de su rol, sobre el proceso grupal, el cumplimiento de las tareas acordadas, la evaluación de lo que se produjo en relación a los objetivos que se habían trazado en la planificación. La evaluación puede complejizarse si se incluye el rol del observador dentro del taller, para lo cual previamente debe acordarse el lugar de las observaciones del observador, así como los ejes de observación definidos. En cualquiera de los dos niveles, se puede acudir a

diferentes técnicas para realizar la evaluación, documentarla, y convertirla en material de aprendizaje.

Según Ander Egg (1999) existen 3 tipos de taller: el Total, Horizontal y Vertical mi trabajo de investigación se abordará en el taller horizontal ya que Engloba profesores y estudiantes que se encuentran en un mismo nivel un año de estudios. Este es aplicado o desarrollado en niveles primarios y secundarios. Con base a mi trabajo de investigación se va englobar a todos los trabajadores que tienen las mismas problemáticas al no conocer sus derechos y obligaciones laborales.

4.2.1 Elementos del taller

Los elementos del taller me baso al autor Agustín C (2012) menciona que la disposición del espacio: el círculo. La organización y disposición del espacio prefigura de algún modo la tarea. La educación bancaria tiene su correspondencia en la disposición del espacio de aula con el profesor en la altura de su escritorio y los alumnos más abajo organizados en filas de modo tal que sólo pueden ver al profesor. En el taller desde la educación popular se buscará organizar el espacio de modo tal que éste prefigure los objetivos y el tipo de proceso que se quiere realizar.

De este modo, la organización de las personas en círculo permite una disposición en el espacio en que las jerarquías se diluyen, o bien circulan. Los participantes del taller pueden observarse mutuamente, y sus participaciones pueden ser atendidas por todos. El círculo representa también la circulación de roles y saberes, y la horizontalidad del espacio tiempo que abrimos con el taller. La importancia del registro. El registro es un instrumento importante tanto para el proceso de acumulación, así como para objetivar acuerdos colectivos.

Un buen registro será un importante instrumento de trabajo posterior al taller, mientras que la falta de registro empobrecerá la continuidad de líneas de trabajo que puedan generarse luego del taller, y que requieran de los insumos de éste. A su vez, si en el taller se incluye el rol del observador, el registro del proceso aporta elementos enriquecedores para el abordaje del proceso grupal en torno a la tarea.

Por tanto a la hora de planificar un taller, es importante prever tanto los roles quienes se harán cargo del registro en cada momento del taller así como la estrategia de registro que se utilizará si se realizarán o no recortes de ejes de observación, si se registrará con una pauta previa o no, se si realizará un registro audiovisual o escrito, etcétera.

4.3 Características del taller

Estas tres autoras Rinarda B, Leydi N, y Eliana (2011) menciona que la utilización de este método tiene como cometido dar respuesta a preguntas planteadas en las consignas de trabajo, teniendo en cuenta la opinión de todos los miembros del grupo, para llegar a una toma de decisiones colectiva.

Además, promueve el desarrollo de varios saberes: cognitivo, operativo, relacional (saber escuchar, planificar con otros, tolerar las opiniones de los demás, aprender a coordinarse con otros, tomar decisiones de manera colectiva, sintetizar, diferenciar entre información relevante y no relevante...) por lo cual se transforma en un método de aprendizaje muy relevante para el desarrollo de competencias profesionales, ya que:

- Se basa en la experiencia de los participantes.
- Es una experiencia integradora donde se unen la educación y la vida, los procesos intelectuales y afectivos.
- Está centrado en los problemas e intereses comunes del grupo.
- Implica una participación activa de los integrantes.
- Puede utilizar diversas técnicas, especialmente la discusión en grupo.

Usos Especiales:

- Permite analizar los problemas de la práctica y encontrar soluciones.
- Adapta el aprendizaje de acuerdo a las experiencias de los participantes.
- Respeta diversas características del aprendizaje de adultos.
- Utiliza la experiencia profesional de los participantes.
- Está orientado específicamente a las tareas. La tarea es convocante del grupo.

- Se focaliza en problemas pertinentes.

Limitaciones:

- Limitado a pequeños grupos, los grandes deben de ser subdivididos.
- Requiere de un facilitador que se pueda adaptar a este formato.
- Puede derivar en exposiciones, si el experto se adapta mal al formato.

4.4 Ventajas Pedagógicas

Las ventajas del taller pedagógico en que los trabajadores de maquiladoras conozcan sus derechos y obligaciones laborales por medio de esta propuesta por lo cual los talleres no solamente se realizan en instituciones formales, ya mencionado en el capítulo uno este trabajo consiste en la institución no formal por lo cual este taller entrará en la institución.

Entre las ventajas del taller se encuentran las de desarrollar el juicio y la habilidad mental para comprender procesos, determinar causas y escoger soluciones prácticas. Estimula el trabajo cooperativo, prepara para el trabajo en grupo y ejercita la actividad creadora y la iniciativa. Exige trabajar con grupos pequeños, aunque conlleva a ser manejado por uno o dos líderes, por lo cual se debe manejar con propiedad técnica y poseer conocimientos adecuados sobre la materia a tratar.

El taller se basa principalmente en la actividad constructiva del participante. Es un modo de organizar la actividad que favorece la participación y propicia que se comparta en el grupo lo aprendido individualmente, estimulando las relaciones horizontales en el seno del mismo. El papel que desempeña el docente consiste en orientar el proceso, asesorar, facilitar información y recursos, etc., a los sujetos activo, principales protagonistas de su propio aprendizaje.

El taller es un modo de organizar la actividad que favorece la iniciativa de los participantes para buscar soluciones a los interrogantes planteados en los aprendizajes propuestos, estimulando el desarrollo de su creatividad. Es un modo de organizar la

actividad que propicia la aplicación de los conocimientos ya adquiridos con anterioridad a situaciones nuevas de aprendizaje.

El taller requiere de un espacio que permita la movilidad de los participantes para que puedan trabajar con facilidad, y donde los recursos de uso común estén bien organizados. También requiere una distribución de tiempos que evite sesiones demasiado cortas que apenas den la oportunidad de desplegar y recoger el material necesario para su uso.

Desde la pedagogía el taller va ayudar a formar o a transformar a estos trabajadores a que tengan conocimientos de las leyes laborales que los ampara por lo cual será práctico para compartirlas o transmitir las. El ideal pedagógico naturalmente no puede ser ya el mismo para todos no solo las clases dominantes cultivan uno muy distinto al de las clases no poseedoras de propiedad, sino que procuran además que la masa laboral acepte esa diferencia de educación impuesta por la naturaleza de las cosas contra la cual sería locura rebelarse.

La práctica permite proyectar, diseñar y ejecutar, a través de una estrategia pedagógica que en este caso es el taller para transmitir los derechos laborales ambiental, las acciones y métodos para dar cumplimiento a la meta, precisada en convertir al trabajador, con ideales o conciencia de clase en tanto el énfasis en la formación y desarrollo de la personalidad.

4.5 Planeación Didáctica

Es importante conocer el concepto de planeación y sobre lo que consiste ya que mi propuesta se basara en diseñar una planeación para el taller pedagógico que consiste en proporcionar los derechos y obligaciones laborales en los trabajadores de maquiladoras.

De acuerdo a Patricia. F y Jesús. V (2011) menciona que la planeación es la facultad inherente a las personas que les permite desplazarse de una situación actual a una situación deseada; el planear es un proceso en el que el sujeto debe considerar factores, elementos, recursos, riesgos, en fin una serie de variables para tratar de

controlarlas y llegar a la mencionada situación deseada. La planeación me ayudará a formar mi propuesta en establecer actividades con los trabajadoras de maquiladoras conozcan sus derechos y obligaciones laborales, donde mi situación deseada es que ellos tengan el conocimiento sobre las leyes laborales que los ampara.

La planeación sigue siendo en esencia un ejercicio de sentido común, a través se pretende entender en primer término los aspectos cruciales de una realidad presente para después proyectarla diseñando escenarios de los cuales se busca finalmente el mayor proyecto. De acuerdo a Agustín. R (2013) la planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización.

Este mismo autor menciona que la planeación didáctica es diseñar un plan de trabajo que contemple los elementos que intervendrán en el proceso de enseñanza aprendizaje organizados de tal manera que faciliten el desarrollo de las estructuras cognoscitivas, la adquisición de habilidades y modificación de actitudes de los alumnos en el tiempo disponible para un curso dentro de un plan de estudios.

En mi trabajo de investigación lo realizare con los trabajadores de maquiladoras donde diseñare una planeación didáctica de acuerdo a su necesidad que es la falta de desconocimiento de las leyes laborales, por ello la planeación me ayudará a abrir nuevas expectativas en los trabajadores de maquiladoras.

4.6 Elementos de la Planeación

Es importante dar a conocer los elementos de la planeación por lo cual se va a diseñar mi propuesta de investigación para los talleres pedagógicos en dar a conocer los derechos y obligaciones laborales, de acuerdo a Patricia. F y Jesús. V (2011) menciona once elementos de la planeación didáctica los cuales me guiare solamente con seis puntos porque en mi tipo de investigación se basa en la educación informal, por lo cual no se rige en ninguna competencia o un plan sino se vasa en mis juicios

críticos los elementos que me guiare en la estructura de mi planeación de acuerdo a los autores ya mencionados son:

- Datos generales de la Institución, en este apartado nombro la institución donde voy abordar mi taller, el logotipo de la junta de conciliación y arbitraje número siete es importante recalcarlo porque se identifica la planeación.
- Segmento curricular, en este apartado describo como voy a desarrollar las actividades de la planeación que será por sesiones para así guiar mi taller.
- Actividad, todo lo que consiste las actividades de la planeación donde ubico un inicio, desarrollo y cierre, de acuerdo a mis objetivos de mi taller en la planeación esta es la parte importante porque resalta las actividades que les proporcionare a los trabajadores de maquiladoras.
- Forma de evaluación, es importante este punto que nos menciona esta autora por lo cual me voy a abordar a realizarlo ya que la evaluación va permitir si se está desarrollando mi objetivo de mi propuesta.
- Herramienta de calificación, con base a mi planeación es importante recalcar esta parte ya mi diseño para calificar será una rúbrica.
- Observaciones y comentarios, esta parte es importante establecerla en mi planeación ya que puedo describir los datos relevantes de los trabajadores para así saber cómo va creciendo su desempeño en conocer los der derechos y obligaciones laborales.

4.7 Descripción de la propuesta

En el siguiente apartado se describe lo que va consistir mi propuesta proponer un taller pedagógico sobre los derechos y obligaciones laborales a través de la junta de conciliación y arbitraje número siete para los trabajadores de maquiladoras de la ciudad de Tehuacán. Cuando estos trabajadores se encuentren en un conflicto laboral sean capaces de defenderse de manera verbal sustentado y recalcando sus derechos a través de las leyes laborales.

La presentación de este taller Pedagógico se basa en los trabajadores que asisten a esta institución que hayan tenido un conflicto laboral con su patrón por lo cual asisten con un promedio de quince personas diarias a la junta de conciliación y arbitraje de edad aproximada de 25 a 60 años, la mayoría de los trabajadores cuentan con familias los cuales dependen de ellos por lo mismo que la mayoría son jefes de familia. El transcurso del trámite para la elaboración de la demanda suele tardar ya que es un proceso largo, por lo que la mayoría de los trabajadores no suelen seguir el proceso de su demanda ya que para ellos implica una pérdida de tiempo y prefieren laborar en nuevas empresas para obtener un sustento económico para poder llevar alimentos a sus familiares.

El taller se va adaptar a las necesidades de las personas que asisten y la institución me brindará el espacio para realizarlas, como se mencionó anteriormente los trabajadores ya están laborando y no pueden perder más tiempo, al igual el actuario de la institución me brinda el apoyo de citarlos para seguir su proceso de demanda y en ese tiempo realizo mi propuesta, primero se les invitara a los trabajadores en asistir al taller que se realizará con una estructura de seis sesiones con una duración de cuatro horas presenciales, en tres meses con un valor de tiempo de cuarenta minutos continuando una vez por semana, proyectándolo a los trabajadores de maquiladoras por lo cual esto va consistir en dos grupos de quince personas máximo ya mencionado antes es el número de personas que asisten diario.

Durará este tiempo porque los trabajadores tiene que llevar sustento económico a sus familiares que buscan trabajo por eso mismo el taller durará cuarenta minutos y una vez por semana porque no pueden perder tiempo, como ya mencionado anteriormente son trabajadores que tienen familias que dependen de ellos. Por eso mismo el taller se realizará en dos grupos ya que diario van asistiendo diferentes personas.

Es importante nombrar los elementos de las actividades ya que son los recursos que utilizaré como apoyo, se desarrollará con una variedad de elementos:

- Proyector (cañón),

- Laptop
- Lapicero y lápices
- Hojas de color blancas (información)
- Papel bond
- Cartulina

Antes de empezar el taller se les hará una invitación a los trabajadores de maquiladoras buscándolos en la afueras de su ámbito laboral recalcándolo con un tríptico (véase en el apéndice D) sobre los derechos y obligaciones laborales para que asistan al taller que se llevará en la junta de conciliación y arbitraje número siete al igual a todos los trabajadores que asisten a la institución se les invitará al taller con el mismo objetivo proporcionándoles un tríptico (véase en el apéndice E) sobre el tema del artículo 123 para así generar el interés por asistir al taller. Muchos de los trabajadores al poner una demanda laboral ya no siguen su proceso y no regresan por lo tanto proporcionar el tríptico para que así al menos se lleven lo que consiste los derechos y obligaciones laborales.

Menciona Monroy M. (2011) que existen dos tipos de planeación didáctica que es la cerrada y la flexible por lo tanto mi trabajo de investigación va consistir en la segunda ya que me va ayudar a considerar las necesidades que existan en un aula o institución, por lo cual debe ser creciente y progresiva la problemática que se identificó, existirá la confianza en participar en cuestionar las aportaciones las decisiones y acciones que se estén presentado. Mediante mi trabajo de investigación para mí los trabajadores deben de tener la confianza en descifrar las problemáticas que estén llevando a cabo en el ambiente laboral.

En este taller contiene tres planeaciones, cada una de ellas al final se obtiene una rúbrica de evaluación y una en general, es importante recalcar este instrumento ya que menciona Martínez R. (2012) que las rúbricas son guías precisas que valoran los aprendizajes y productos realizados. son tablas que desglosan los niveles de desempeño de los estudiantes en un aspecto determinado, con criterios específicos sobre rendimiento. Me ayudará para identificar como los trabajadores llevan a cabo su

conocimiento en conocer los derechos laborales para verificar con detenimiento su rendimiento en el taller.

Este mismo autor menciona dos tipos de rúbricas la global y la analítica, mi trabajo de investigación se llevará a cabo la segunda porque consiste en evaluar las partes del desempeño del estudiante, puede utilizarse para determinar el estado del desempeño, identificar fortalezas, debilidades, y para permitir que los estudiantes conozcan lo que requieren para mejorar. En este caso se convierte en la analítica porque voy a identificar el desempeño de los trabajadores al conocer sus derechos y obligaciones laborales que al mismo tiempo como van mejorando en sus conocimientos.

Por lo que consiste la primera planeación que es la sesión uno y dos consiste en la presentación de los trabajadores en cada uno de ellos con su nombre y que empresa vienen, después los trabajadores harán un listado de los derechos y obligaciones que conozcan. En el desarrollo crearan un cuadro comparativo de los derechos y obligaciones laborales donde los trabajadores pondrán las palabras respecto a su listado que realizaron. Se realizara los conceptos básicos de lo que consiste sus derechos laborales mediante una lectura de Marx que habla del trabajo y sus antecedentes para que así puedan conocer cómo es que se comenzó a fomentar los derechos laborales, en el cierre de la planeación se pondrá un pequeño video llamado: “Maquilas en México: abuso y explotación laboral” que tendrán como evaluación una serie de preguntas de lo que aprendieron.

En la segunda planeación que es la sesión tres y cuatro en el inicio se mostrará un video llamado: de “la enajenación de Karlos Marx”, respecto al video los trabajadores realizaran un glosario de las palabras que desconocieron, en el desarrollo se compartirán los derechos y obligaciones laborales respecto al artículo 123 para que ellos comparen su cuadro comparativo que anteriormente realizaron, también se les proporcionara un caso de la explotación laboral donde ellos identificarán en que momento no se está respetando los derechos y obligaciones con base a este mismo artículo. En el cierre de esta actividad se mostrará un video del artículo 123 para después evaluarlos con una serie de preguntas respecto al video.

En la tercera planeación que es la sesión cinco y seis en el inicio los trabajadores elaborarán un cartel alusivo a los derechos y obligaciones laborales para pegarlos en la institución, para que así las personas que lleguen se informe sobre ello, en el desarrollo mediante el caso anterior del ejemplo del caso de la explotación laboral en equipos de dos o tres se dará solución en cómo van a sobrellevar el caso con base al artículo 123, también elaborarán en equipos un diccionario con base a los conceptos de: trabajo, trabajador, capitalismo, opresión, opresor, empresa, abuso, poder, injusticia, explotación, obrero, proletariado y burgués, para finalizar la actividad se les proporcionará imágenes alusivo al tema como: explotación, opresión, capitalismo, abuso de poder a los trabajadores, en equipos de cinco.

En las planeación se utilizará la evaluación de acuerdo a Javier. C (2012) consiste en un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones. La evaluación es un proceso que busca información para la valoración y la toma de decisiones inmediata. Se centra en un fenómeno particular. No pretende generalizar a otras situaciones.

Es importante resaltar la evaluación porque que así identificaré si mi propuesta se está llevando a cabo en saber si los trabajadores si están conociendo sus derechos y obligaciones laborales al igual si el taller se está llevado a cabo respecto a mi objetivo.

Este mismo autor menciona que existen dos tipos de evaluación que es la formativa, sumativa y la diagnóstica; con base a mi trabajo de investigación se llevará a cabo la sumativa porque mide mediante pruebas de forma continua o final con el propósito de obtener una puntuación del producto de aprendizaje. Por lo cual se verá si mi objetivo de mi propuesta en como los trabajadores están creciendo mediante las actividades de la planeación, que tiene como continuación cada una un propósito para obtener un crecimiento en el conocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Como conclusión de mi propuesta de investigación se va a difundir por lo que se proporcionó el taller, lo cual será un aporte funcional para dar a conocer los derechos y obligaciones laborales en lo trabajadores de maquiladoras a través de la institución de la junta de conciliación y arbitraje, con un fin que los trabajadores tengan ese conocimiento e interés en saber de las leyes laborales que los ampara.

El taller ayudará como una herramienta o un medio en el que se puede compartir los derechos y obligaciones laborales para que estos trabajadores conozcan a profundidad y de lo que consiste, en este caso el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos va hacer el instrumento básico para transmitir de manera práctica.

De acuerdo a mi perfil como pedagoga es importante mi intervención porque lo veré del lado humanista, crítica y reflexiva en proporcionar las leyes laborales de manera comprensiva, de lo investigado, el taller va a cubrir las necesidades de los trabajadores en este caso en dar a conocer los derechos laborales. Por lo cual mi propuesta de mi investigación ayudará a mi desempeño profesionalmente no solamente a instituciones formales sino también en informales para dirigirme a las necesidades de la sociedad.

Mediante esta problemática de mi investigación percate que muchos de los trabajadores no conocen sus derechos y obligaciones, podría decirse que están marginados en educación y tiene como consecuencia una opresión hacia ellos que inconscientemente están agradecidos con el patrón por darles empleo cuando es contradictorio el patrón es el que los está explotando siento injusto por el simple hecho de no respetar los derechos laborales hacia ellos. Por lo cual la pedagogía me ayudará a verlo de manera crítica ser la interventora para que los trabajadores se den cuenta en la realidad que están viviendo que existe una ley que los ampara que fue creada para que no exista un trato inhumano hacia ellos por lo cual es necesario este taller ya que es indispensable que los trabajadores conozcan las leyes laborales porque pertenecen a la clase obrera.

Como conclusión de mis objetivo general de mi propuesta es proponer un taller

pedagógico sobre los derechos y obligaciones laborales a través de la junta de conciliación y arbitraje, se dio como resultado en los trabajadores conocieran el artículo 123 de manera creativa y participativa ya que logre que ellos puedan identificar cuando no se está respetando esta ley sin importar el miedo de defender sus derechos, así como tienen derechos tienen obligaciones que cumplir para que exista un equilibrio o estabilidad laboral, los trabajadores de maquiladoras actuaron de manera activa con interés a este tema ya que ellos hacían mención de quitarse lo “ignorante” y seguir adelante.

Al igual los trabajadores de maquiladoras lograron conocer lo que consiste la institución de la junta de conciliación y arbitraje con respecto al artículo 123 ya que tuvieron como resultado la información de las funciones de esta institución por lo cual conocieron como es la estructura de la solución sobre su caso.

En definitiva los casos de los casos y abusos de poder que se presenta en esta institución son muy injustos ya que muchos de los trabajadores han pasado por explotación, malos tratos por más de cinco años que es sorprendente que los trabajadores no han hecho justicia por lo cual algunos de ellos no han tenido esa iniciativa de conocer los derechos y obligaciones laborales o hacer valerlos ya que tienen la idea de: “sino fuera de este trabajo no sería nada” “sin este trabajo mis hijos no comerían ni estudiarían”, “si proclamo mis derechos me corren por eso me tengo que aguantar así es el trabajo”. Por lo cual esto genera que exista cada vez más caso de abusos de poder de explotación.

Por último logre que los trabajadores de maquiladoras tengan esa importancia de conocer sus derechos y obligaciones laborales con base al artículo 123, al igual este taller logro el objetivo que los trabajadores pudieron negociar con el patrón sus derechos para que ellos también puedan trabajar por medio de sus obligaciones en su empresa respetando sus derechos como obreros y como personas.

PLANEACIONES

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NÚMERO 7
TEHUACÁN PUEBLA**

PLANEACIÓN

DESARROLLO DEL ARTÍCULO 123			
Nombre : Valeria Ramírez de Jesús		TURNO: Matutino	
DURACIÓN 40 MINUTOS	SESIÓN: 1 y 2	TIEMPO: 1 mes	
OBJETIVO: El trabajador tenga la importancia de conocer sus derechos y obligaciones laborales de manera participativa basándose en sus actividades laborales mediante conceptos básicos.			
ACTIVIDADES			
CONTENIDOS TEMÁTICOS	TEMÁTICA	PERIODO DE TIEMPO	RECURSOS O MATERIAL DIDÁCTICO
Presentación del grupo	<p>Inicio:</p> <p>Cada uno de ellos se debe presentar con su nombre y de que empresa viene.</p> <p>Proporcionar el tríptico sobre los derechos y obligaciones, para un análisis grupal(Apéndice C)</p> <p>Desarrollo:</p> <p>En un cuadro comparativo de dos columnas que se expondrá en blanco los trabajadores pegaran los derechos y obligaciones que ellos conozcan por equipo.</p>	15 minutos	<p>Cañón</p> <p>Laptop</p> <p>Copias</p> <p>Hojas de colores</p> <p>Papel bom</p> <p>Plumones</p> <p>Tijeras</p> <p>Pegamento</p>

<p>Importancia de los derechos y Obligaciones mediante el artículo 123</p> <p>Video alusivo al tema</p> <p>Evaluación</p>	<p>Establecer lo que consiste la importancia de conocer como los derechos y obligaciones de los trabajadores mediante la lectura de Carlos Marx. (Anexo 1)</p> <p>Cierre:</p> <p>Proyectar un video llamado de las “Maquilas en México: abuso y explotación laboral” (Anexo 2)</p> <p>Para el cierre se repartirá unas copias de evaluación como:</p> <p>¿Qué fue son los derechos laborales?</p> <p>¿Qué son las obligaciones laborales?</p> <p>¿Cuál es el artículo de la constitución política de los estados unidos Mexicanos que habla sobre las garantías del trabajador?</p> <p>¿Por qué es importante conocer los derechos y obligaciones laborales?</p> <p>¿Qué aprendí de este taller?</p>	<p>10 MINUTOS</p> <p>10 MINUTOS</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>			



SECRETARIA DE EDUCACIÓN
PÚBLICA
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE NÚMERO 7
TEHUACÁN PUEBLA
RUBRICA DE EVALUACIÓN SESIÓN 1
Y 2



Objetivo: Conocer la importancia de sus derechos y obligaciones laborales de manera participativa basándose en sus actividades laborales mediante conceptos básicos.

INDICADORES	BASICO	REGULAR	IDONEO
Análisis del tríptico proporcionado	Conoció algunos aspectos de sus derechos y obligaciones	Conoce analiza y reflexiona sus derechos y obligaciones de manera personal.	Comprende, analiza reflexionan, sus derechos laborales y obligaciones y lo explica de manera coherente frente a los demás con ejemplos
Elaboración del cuadro comparativo sobre los derechos y obligaciones laborales	Confunde los derechos y obligaciones laborales al realizar el cuadro comparativo	Expresa el significado de los derechos y obligaciones laborales en el cuadro comparativo de manera ordena.	Expresa el significado de los derechos y obligaciones laborales de manera creativa, organizada, coherente exponiendo con ejemplos.
Análisis del video planteado	Observa el video detalladamente sin participaciones	Observa y analiza el video de expresando dudas o	Comprende, reflexiona el video comparándolo con

		participaciones manera personal	de ejemplos analizándolo con realidad	y la
Participaciones de dudas o aportaciones	Participa pocas veces	Participa regularmente	Participa frecuentemente	
Total:				
Observaciones:				

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NÚMERO 7
TEHUACÁN PUEBLA**

PLANEACIÓN

INTRODUCCIÓN DEL ARTÍCULO 123			
Nombre : Valeria Ramírez de Jesús		TURNO: Matutino	
DURACIÓN 40 MINUTOS	SESIÓN: 3 y 4	TIEMPO: 1 mes	
OBJETIVO: Proporcionar al trabajador el artículo 123 para que los trabajadores lo conozcan los pongan en práctica de manera racional y crítica.			
ACTIVIDADES			
CONTENIDOS TEMÁTICOS	TEMÁTICA	PERIODO DE TIEMPO	RECURSOS
Video de enajenación	Inicio: Se presentara un video llamado de “la enajenación de Karlos Marx” para retroalimentar la sesión pasada (Anexo 3) Los trabajadores elaboraran un glosario de conceptos que desconocen del video.	10 minutos	Cañón Laptop Copias
Elaboración de glosario	Desarrollo: Se compartirán los conceptos que desconocieron del video a sus demás compañeros	20 minutos	Papel Bon Lapiceros Plumones
Comparación del Artículo 123	Se proporcionara el artículo 123 a los trabajadores en equipos de dos o tres para comparar el cuadro comparativo que realizaron anteriormente.		

<p>Elaboración de caso de explotación laboral</p> <p>Video del artículo 123</p> <p>Evaluación</p>	<p>Se les proporcionara a los trabajadores un caso de explotación laboral donde ellos identificaran en que momento no se esta respetando los derechos y obligaciones con base al artículo 123. (Anexo 4)</p> <p>Cierre:</p> <p>Proyectar un video llamado "Artículo 123" (Anexo 5)</p> <p>¿Qué aprendí del artículo 123?</p> <p>¿Para qué me sirve conocer los derechos y obligaciones laborales?</p> <p>¿Qué fue lo que aprendí de los videos que proyectaron?</p> <p>¿Qué fue lo que aprendí en este taller?</p>	<p>40 minutos</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>			



SECRETARIA DE EDUCACIÓN
PÚBLICA
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE NÚMERO 7
TEHUACÁN PUEBLA
RUBRICA DE EVALUACIÓN SESIÓN 3
Y 4



Objetivo: Proporcionar al trabajador el artículo 123 para que los trabajadores lo conozcan los pongan en práctica de manera racional y crítica.

CRITERIOS E INDICADORES	BÁSICO	REGULAR	IDONEO
Análisis del video planteado	Observa el video sin participaciones	Observa y analiza el video de expresando dudas o participaciones de manera personal	Comprende, reflexiona el video comparándolo con ejemplos y analizándolo con la realidad
Proceso de resolución del caso planteado	Resuelve solo una parte del caso identificando solo el problema central	Resuelve el caso argumentado la importancia del artículo 123	Establece el caso resolviéndolo dentro del contexto de forma argumentada sobre la situación, basándose en el artículo 123
Los trabajadores colaboran en la elaboración del cuadro comparativo basándose en el artículo 123	Realizan solamente la comparación de los aspectos relevantes mediante el artículo 123	Realizan el cuadro comparativo basándose en el artículo 123 de manera coherente y participativa.	Realizan el cuadro comparativo basándose en el artículo 123 de manera reflexiva, analítica, coherente

			y participativa.
Participaciones de dudas o aportaciones	Participa poca veces	Participa regularmente	Participa regularmente
Total:			
Observaciones:			

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NÚMERO 7
TEHUACÁN PUEBLA
PLANEACIÓN**

INTRODUCCIÓN DEL ARTÍCULO 123			
Nombre : Valeria Ramírez de Jesús		TURNO: Matutino	
DURACIÓN 20 MINUTOS	SESIÓN: 5 y 6	TIEMPO: 1 mes	
OBJETIVO: Los trabajadores pondrán en práctica los derechos y obligaciones en base al artículo 123 mediante la actividades, para que tengan una visión crítica con base a la realidad que pasen en el ámbito laboral			
ACTIVIDADES			
CONTENIDOS TEMÁTICOS	TEMÁTICA	PERIODO DE TIEMPO	RECURSOS
Elaboración del tema alusivo de los derechos y obligaciones laborales Solución del caso de la explotación laboral	Inicio: En equipos de cinco los trabajadores elaboraran en cartulinas donde describirán un derecho y una obligación laboral Explicaran su cartel a todo sus compañeros Desarrollo:	10 minutos	Cañón Laptop Copias Lapiceros Hojas
	Mediante el caso anterior del ejemplo del caso de la explotación laboral en equipos de dos o tres se dará solución en cómo van a sobrellevar el caso con base al artículo 123. Se expondrán cuando lo tengan finalizado. Los trabajadores elaboraran un glosario con base a los conceptos de: trabajo, trabajador,	15 minutos	



**SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
NÚMERO 7
TEHUACÁN PUEBLA
RUBRICA DE EVALUACIÓN SESIÓN 5 Y 6**



Objetivo: Los trabajadores pondrán en práctica los derechos y obligaciones en base al artículo 123 mediante la actividades, para que tengan una visión crítica con base a la realidad que pasen en el ámbito laboral

INDICADORES	BÁSICO	REGULAR	IDONEO
Los trabajadores realizaron creativamente la lamina	Realizaron la lámina sobre los derechos y obligaciones laborales exponiendo en la institución.	Realizaron la lámina de manera creativa sobre los derechos y obligaciones laborales proyectando en la institución.	Realizaron la lámina de manera creativa, basándose en los derechos y obligaciones laborales proyectado en la institución, exponiendo analíticamente a los compañeros.
Colaboran en la creación de la solución del caso	Colaboran en la resolución del caso con las garantías del artículo 123	Colaboran de forma participativa en la creación de la solución del caso con las garantías del artículo 123	Colaboran en equipo de forma participativa, analítica, reflexiva y crítica en la creación de la solución del caso, con las garantías del artículo 123, exponiendo con los compañeros

Elaboración del glosario	Realizan el glosario resolviendo los conceptos.	Realizan el glosario resolviendo los conceptos de forma coherente	Realizan el glosario resolviendo los conceptos de forma analítica, reflexiva, crítica, coherente.
Participaciones de dudas o aportaciones	Participa pocas veces	Participa regularmente	Participa , frecuentemente
Tola:			
Observación:			



**SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NÚMERO
7
TEHUACÁN PUEBLA
RUBRICA DE EVALUACIÓN**



Objetivo General: Proponer un taller pedagógico sobre los derechos y obligaciones laborales a través de la junta de conciliación y arbitraje número siete para los trabajadores de maquiladoras.

Aspectos	BÁSICO	REGULAR	IDONEO
Presentación de trabajos por equipos de las actividades realizadas	Colaboraron las actividades solamente cuando se les pide	Colaboraron ocasionalmente al logro de las actividades	Trabajaron activamente y constante en las actividades que se les pide
Importancia en los derechos y obligaciones laborales	No mostro importancia sobre los derechos y obligaciones laborales mediante los resultados de las actividades.	Se interesó por los derechos y obligaciones laborales por medio de las actividades realizadas	Se mostró la importancia sobre los derechos y obligaciones laborales mediante la participación, el análisis. la argumentación y realizando juicios críticos.
Participaciones durante el taller	Participa poca veces	Participa regularmente	Participa frecuentemente y coherentemente

Se integraron en equipo durante las actividades	No mostro interés por integrarse	Se integró con las personas que tenía afinidad de manera participativa	Se integraron con todos los equipos en todas las actividades de manera participativa, emotiva, analítica y reflexiva
Total:			
Observación:			

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Diario Oficial de la Federación, (2011) *Ley federal del trabajo*, México: Consejo del Unión
- Assamann. H (2012) *Pedagogía del oprimido: Paulo Freire*. Argentina: Terre Entierre
- Alvares. L . Jesús (2013) *Como hacer una investigación cualitativa*. México: Paidós Educador
- Careaga. A (2011). *Aportes para diseñar un taller. Seminario de taller*.Peru:filippi
- Cuz. M, (2012), *Encuesta sobre los derechos laborales y el movimiento sindical en la industria de la maquila*, México: Instituto de derechos humanos IDHUCA
- Cordero C, G (2012), *Propuesta para reformar el artículo 33 de la ley federal del trabajo en relación a la declaración de nulidad de la renuncia con huella digital y firmada en blanco cuando se presente como medio de prueba*, México: Consejo PL
- Escobar, T, G (2011): La pedagogía social: Aspectos Sociales y Culturales: Revista electrónica de Psicología ICSa-UAEH. No 7
http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icsa/LI_Cogn/Jorge_Torres/13.pdf
- Frola, P, y Velázquez, Jesús, (2011) *Manual operativo para el diseño de situaciones didácticas por competencias. Educación Básica media superior*. México: CIESCI
- Herandez, R, Sampiere, Fernandez, C, (2010) *Metodología de la investigación: Enfoque Mixto*, pp 24-30, México: Mc Graw Hill
- Herandez, R, Sampiere, Fernandez, C, (2010) *Metodología de la investigación :Diseño de investigación* , pp 24-30, México: Mc Graw Hill
- Husson. M (2011) *El capital de Marx: Trabajo*, México: Dossier No. 8
<https://www.iidh.ed.cr/multic/revistaiidh.aspx?contenidoid=cf53eb8f-a0d2-478c-b17e->
- López. A. Fartán, (2012) *La investigación Educativa con base de la nueva Educación*, México: Politécnica. Recuperando <http://peremarques.pangea.org/edusoft.htm>
- Martínez Ana. (2011). *Talleres educativos: taller*. Tesis de licenciada en educación no publicada. Universidad Autónoma de México. México.
- Martinez. Herrera. J (2010). *La hermenéutica de la vida en Dilthey y la fundamentación crítica de la razón Pura*. México: Gaddamer
- Marquès, P. (2010). *Ciencia y metodologías de investigación. Diseño de una investigación educativa*. Recuperado de <http://peremarques.pangea.org/edusoft.htm>
- Mertens, D. (2011). Transformative Paradigm Mixed Methods and Social Justice Paradigma

trans- formativo metodos mixtos y justicia social. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), 212-225. doi: 10.1177/1558689807302811

Molina. C (2011).El trabajo. Eduardo López. R. Jimenez. *El Antecedentes del trabajo: historia laboral trabajo* (pp. 80- 105) Mexico: coalt

Navarro, G, Agustín (2009) *¿Es la filosofía de Dilthey?*, México: IES Bezemilla www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.Pdf

Núñez, H, Carlos (2010), *Pedagogía de la Esperanza Pualo Freire: Esperanza Pedagogica*, México: siglo veintiuno.

Nájera. A , Martínez (2011), *Derecho laboral: Crítica de los trabajadores* pp.187-190, México:

Ortiz. J (2013 Marzo). *Metodología de la investigación*. México: Educación. Recuperando el 23 de Mayo http://www.zemos98.org/descargas/educacion_expandida-ZEMOS98.pdf

Policarpo. A (2012) Los orígenes de la educación. Recuperando el 7 de agosto de 2012 http://www.zemos98.org/descargas/educacion_expandida-ZEMOS98.pdf

Pereira Z. (2012) Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. México: Revista Electrónica Educare. <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/mediars/MediacioneS1/Indice/TorresLimaetal/torreslimaetal.html>

Roberto Hernández CF, Pilar Baptista. *Metodología de la Investigación*. Tercera ed. México D.F.: McGraw - Hill Interamericana; 2011.

Rodríguez Camacho. R (2012 febrero) *Derechos laborales en Latinoamérica, volumen (22)*. Recuperando el 4 de junio 2012.

<https://www.iidh.ed.cr/multic/revistaiidh.aspx?contenidoid=cf53eb8f-a0d2-478c-b17e-b4622b20f25a&Portal=IIDH>

Rodríguez, G., Gómez, J. y Gil, J. (1996). *Métodos de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Ediciones ALJIBE.

Rius. E, (2004) *Marx para principiantes*, Buenos Aires Argentina: Era naciente

Reyes, L (2012) *Derecho Laboral*, México: Tercer Milenio Recuperando <http://peremarques.pangea.org/edusoft.htm>

Salgado, A. (setiembre, 2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. *LIBERABIT*, 13, 71-78. Recuperado de www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf

Secretaría de Gobernación, (2011), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículo 123 del trabajo*, pp, 195-207, México: Artículos transitorios

Torres, H.J., Ramírez, C.I., Rojas, C. (2007). *Análisis teórico del diseño instruccional desde el enfoque sistémico. Mediaciones Sociales*. Revista de Ciencias Sociales y de la Comunicación, 1(2), pp. 387-408. Recuperado el 05 de noviembre de 2008 de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/mediars/MediacioneS1/Indice/TorresLimaetal/torreslimaetal.html>

Voils, C., Sandelowski, M., Barroso, J. y Hsselblad, V. (2008, February). Making Sense of Qualitative and Quantitative Findings in Mixed Research Síntesis Studies [Analizando hallazgos cuanti- tativos y cualitativos en síntesis de estudios con diseños mixtos]. *Field Methods*, 20(1), 3-25. num: 10.1177/1525822X07307463

ANEXOS

Anexo 1: de la planeación de la sesión 1 y 2

El Trabajo Desde El Marxismo (Marx –Engels)

Tania. Zabaleta 2012

Marx y Engels (1951) A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía, al señalar que “a fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza.

Marx llega a la existencia del plusvalor, que consistiría en la fuente de la ganancia del poseedor de capital en el modo de producción capitalista. Se preocupó por las estructuras y por los actores de la sociedad, así como por la relación dialéctica entre los actores y las estructuras sociales.

En el análisis, los valores sociales no son separables de los hechos sociales. Marx señalaba que no era posible ser desapasionado cuando se trataba de analizar las dos principales clases del capitalismo: la burguesía y el proletariado. Para esto la burguesía quería decir que eran los que intercambiaban bienes y servicios y el proletariado los obreros.

Creía que los diversos componentes del mundo social se entremezclaban gradual e imperceptiblemente; así, los capitalistas y el proletariado no se encontraban claramente separados, sino que se entremezclaban de manera gradual, lo que implicaba que una gran cantidad de personas se situaban en el intersticio entre las dos clases, o se movían de una clase a otra es decir, el trabajador que adquiere riqueza y se convierte en capitalista y el capitalista que fracasa y comienza a formar parte de la clase trabajadora. Por ello por el capitalismo tiene como resultado que el trabajador tenga ese desconocimiento en los derechos y obligaciones laborales por lo cual solamente tiene como primordial el dinero ganar para tener bienes materiales.

Marx concebía el trabajo como una facultad exclusiva del hombre; señalaba que para

apropiarse del mundo natural, la gente debe comprometerse siempre con un proceso de objetivación, que implicaba la producción de objetos (comida, ropas y alojamientos). Ahora bien, en ese contexto de la imagen de la objetivación específicamente humana, él analiza el trabajo en la sociedad capitalista; empleaba la idea de trabajo como un equivalente de los conceptos de actividad y creatividad.

Zarate, T (2012) menciona que el marxismo se veía que el trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en el que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida.

Es evidente que el concepto de trabajo desde su perspectiva implicaba apropiación, objetivación y la plena expresión del potencial humano. Marx pensaba que en la sociedad capitalista el trabajo adoptaba formas distintivas y perversas; en vez de ser expresión de las capacidades humanas, el trabajo en el capitalismo se reducía a un medio para alcanzar un fin: ganar dinero, por lo que en el capitalismo, el trabajo no equivalía a trabajo: actividad y creatividad.

Finalmente, los trabajadores están alienados de su propio potencial humano en la sociedad capitalista; ellos se realizan cada vez menos como seres humanos y quedan reducidos en su trabajo al papel de animales, bestias de carga; siendo así, la conciencia se entumece hasta destruirse a medida que se van rompiendo las relaciones con otros humanos y con la naturaleza; el resultado es una masa de personas incapaces de expresar sus capacidades específicamente humanas, una masa de trabajadores alienados.

Anexo 2: de la planeación de la sesión 1 y 2

Video de las “Maquilas en México: abuso y explotación laboral” publicado el 18 de Mayo del 2014 por Martin Barrios: <https://www.youtube.com/watch?v=K0KttxWz6kU>

En este video dura dos minutos con cuarenta minutos que menciona como en México es uno de los principales países de explotación laboral ya que en muchos estados existen maquiladoras que tienen personal, al igual mencionó la ciudad de Tehuacán Puebla ya que es uno de los principales estados con mayor producción de maquiladora.

Anexo 3: de la planeación de la sesión 3 y 4

Video de la Enajenación por Karlos Marx publicado el 6 de marzo del 2015 por Alister estrada: https://www.youtube.com/watch?v=_gcKQXeIWJM

En este video dura tres minutos se menciona como por varios años atrás las personas se enajena por el trabajo, desde tiempo remotos como el capitalismo hace que las personas se vuelvan seres productores de máquinas de trabajo.

Anexo 4: de la planeación tres y cuatro del caso de la explotación laboral

Sobrevivir al matadero

Emmanuel Kumi (47 años) dejó a su familia en Ghana y cruzó África andando. Cuando llegó a Marruecos, se embarcó en una patera rumbo a España con otros compatriotas. Desde 2005 trabaja en Esfosa, uno de los grandes mataderos de Vic donde, prácticamente, solo hay inmigrantes. Muchos llegaron como Emmanuel, otros saltaron [la valla de Melilla](#). Pero la procedencia cambia por épocas y conveniencia: marroquíes, subsaharianos, rumanos, polacos... Ahora han llegado indios, como Surjit Singh, y hasta algunos chinos, como Xiao Pin, sentados en improvisada asamblea al lado de Emmanuel. Denuncian racismo, el exceso de horas y el trato indigno cuando

enferman o tienen un accidente. Lo mismo piensan otros 20 compañeros entrevistados por EL PAÍS después de que hace dos semanas, por primera vez, se revolviesen contra los empresarios del sector cárnico catalán con dos días de huelga.

Los mataderos están formados casi íntegramente por población que apenas habla español y llega a cada turno en regueros de bicicletas desde el barrio del Remei de Vic. En Esfosa la mayoría tiene contrato indefinido. Pero en otros, como [Le Porc Gourmet \(Grupo Jorge\)](#), un recinto situado en Santa Eugenia de Berga donde se matan unos 14.000 cerdos al día, los empleados están contratados en régimen de cooperativistas, un sistema del que fue pionero Cataluña y se ha extendido a toda España en diferentes sectores. Suena bien, a copropiedad. Pero en realidad ninguno de ellos posee nada. Muchos ganan unos 800 euros de los que se les ha descontado la cuota de autónomos de 267 euros mensuales, la compra del material con el que trabajan, la suma mensual por estar en la cooperativa (50 euros) y el coste la limpieza de la ropa de trabajo. Además, pueden ser despedidos de un día para otro y carecen de representación sindical.

Al calor de esta indefensión, algunas mafias han aprovechado para comerciar con esos puestos de trabajo, según explica Said José Luis Tolosana, presidente de la cooperativa Taic (una de las dos que trabaja con Le Porc Gourmet), admite que recibieron hace dos años denuncias anónimas sobre el tema y que pidieron a los trabajadores, a través de cartas que debían firmar, que no lo tolerasen y lo denunciasen. En el documento, se advertía a los trabajadores -según recomendó la Policía Nacional, señalaba- de que no debían pagar a nadie por trabajar y que "querían cortar de raíz esos comportamientos". Desde entonces, asegura, no han vuelto a tener constancia de ello. José Miguel Torrecilla, portavoz de la empresa justifica el sistema de cooperativa, que utiliza gran parte de la industria del porcino. "El sistema debería mejorarse, pero no depende de nosotros como empresa. El cerdo sube y baja mucho, y hay épocas de pico en las que se necesita más gente. La cooperativa es la única manera de dar respuesta a esa demanda. Nosotros actuamos de acuerdo a la ley".

Anexo 5: planeación de la sesión tres y cuatro

Video del Artículo 123 publicado el 15 de Noviembre del 2012 por Carlos Camarena Vázquez: <https://www.youtube.com/watch?v=K0KtxWz6kU>

EL video dura dos minutos donde menciona brevemente los derechos y obligación basándose al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos

APÉNDICES

APÉNDICE A: RECUPERACIÓN DIARIO DE CAMPO

<p>FECHA: 23 de septiembre del 2015 INSTITUCIÓN: Junta de conciliación y arbitraje numero 7 LOCALIDAD: Tehuacán MUNICIPIO: Tehuacán AREA DE OBSERVACIÓN: Junta de conciliación y arbitraje numero 7 RESPONSABLE: Daniel García Caballero OBSERVADORA: Valeria Ramírez de Jesús</p>		
INICIO	DESCRIPCIÓN	INTERPRETACIÓN
1:40	<p>EL Secretario Daniel me dijo que lo ayudara a darles información a los trabajadores que llegaron. Salude al trabajador ya que hablaba con una voz baja, cuando me hablaba me pedía apoyo en donde pasar o cómo hacer para dirigirse, ya que me comento que su patrón ya van tres veces que no le ha pagado. El trabajador me dijo que su patrón lo engaña con darle una despensa que solo contiene dos aceites frijoles, y arroz.</p> <p>El trabajador me dijo que es muy poca despensa le da que no le alcanza ya que él trabaja en una maquiladora que se encuentra en agua blanca. Le di información sobre la junta de conciliación y lo mande con el actuario.</p>	<p>Note que este trabajador estaba nervioso ya que sudaba, lo vi con pena ya que casi no le entendía lo que hablaba.</p> <p>En el artículo 123 menciona que todo salario debe ser en moneda mexicana o de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda.</p>
2:30	<p>EL secretario Daniel me pidió que revisara los archivos y los que tenían más de un año que no</p>	<p>Me dio un poco de enojo ver como este trabajador no le dan su sueldo, solamente lo engañan con despensas, al igual apreciara que el trabajador no sabía si pedir más despensa o sueldo.</p> <p>Esto me dio a entender que solo quiere alimentar</p>

<p>3:20</p> <p>4:15</p>	<p>llega el patrón o con su abogado los sacara y los marcara como rechazo. Así constantemente fui haciendo y solo leía que unos tenían más de un año y medio que reclamaban o no se presentaban en la institución, la mayoría de esos documentos eran de industrias textiles, comercios.</p> <p>Mientras que llegaba un trabajador a realizar su audiencia ya con el patrón escuche que lo habían despedido injustamente por faltar un día ya que él había tenido un familiar enfermo, y como no tenía seguro no tenía con que sustentarlo.</p>	<p>a su familia</p> <p>Me sorprendí que muchos de los trabajadores solo levantaban demanda pero ya no tenían un seguimiento o no le dieron importancia.</p> <p>En el artículo 123 en el apartado h-xx la utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, así también a otros sectores sociales y sus familiares.</p> <p>Esto me dio un poco de enojo ya que el patrón no le da seguro al trabajador y todavía lo despide por faltar.</p> <p>Esto permite que la hermética entre ya que se necesita comprender a los trabajadores para hacer juicios, como en el caso del trabajador no tenía con que sustentarlo que su familiar está enfermo.</p>
-------------------------	---	--

FECHA: 2 de Octubre del 2015
 INSTITUCIÓN: Junta de conciliación y arbitraje numero 7
 LOCALIDAD: Tehuacán
 MUNICIPIO: Tehuacán
 AREA DE OBSERVACIÓN: Junta de conciliación y arbitraje numero 7
 RESPONSABLE: Daniel García Caballero
 OBSERVADORA: Valeria Ramírez de Jesús

INICIO	DESCRIPCIÓN	INTERPRETACIÓN
2:00	<p>Cuando llegue a la institución el licenciado Daniel me había dicho que solo sacara copias de las actas de las demandas.</p> <p>Después llegaron dos trabajadores diciendo que su patrón los había dejado trabajando desde las ocho de la mañana solo con una hora de comida hasta las 12:00 de la noche si no les iba a pagar y si fuera de lo contrario les iba a descontar.</p> <p>Los trabajadores estaban exaltados ya que no les pago lo que debía ser, pasaron con el secretario y el actuario para poder llevar su caso.</p>	<p>En el artículo 123 menciona que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día. Este patrón está haciendo lo contrario y muy opresor ya que si no se queda no les paga y si se quedan les paga, esto es para mí algo inhumano que esto trabajadores se quedaron sin importar su salud o su bienestar solo para que les paguen su sueldo.</p>
2:30	<p>Después a lado en la defensa de la procuraduría del trabajador se encontraba muchos trabajadores formados, ya que le pregunte al secretario a que venían y me contesto debido por su indemnización pero están desde las 10:00 de la</p>	<p>Indemnizar al obrero el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resuelve el conflicto es el apartado f- XXI.</p> <p>Yo hubiera contactado al patrón dela maquiladora como fuera lo posible ya que estas personas están sin comer esperando su</p>
3:20		

4:15	mañana por lo cual su patrón no ha llegado. Observe muchas personas y le pregunte a y señor que de dónde provenía y me contesto que de la maquiladora mazara.	indemnización
------	--	---------------

Apéndice B: Formato De Encuesta Para Los Trabajadores De Maquiladoras Sobre Sus Derechos Y Obligaciones Laborales



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL 213
DE LA LICENCIATURA EN
PEDAGOGÍA
ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE
LOS DERECHOS LABORALES EN MAQUILADORAS,
CON FINES CONFIDENCIALES
PARA ELABORAR MI TESIS PARA OBTENER MI TÍTULO



FECHA _____

MUNICIPIO _____

DATOS GENERALES

1. Género () Masculino () Femenino
2. Edad: _____
3. Nivel Educativo: _____
4. Estado Civil() Soltero () Casado () Unión Libre() Separado o divorciado
5. ¿Cuántas personas dependen económicamente sólo de usted? _____
6. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta fábrica? _____
7. ¿Cuál es su cargo? _____
8. ¿Cuáles son sus funciones que realiza? _____
9. ¿Qué producen en la empresa donde usted trabaja actualmente? _____
10. Número de afiliación del seguro social _____
11. Horario en el que labora _____
12. Jefe inmediato _____

FORMA DE RECLUTAMIENTO Y OPINIONES SOBRE LS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA MAQUILA

13. ¿Actualmente es su primer trabajo en una fábrica de maquila?
Si () [pasa a la 16] No () [Siga]
14. ¿En qué empresa ha trabajado?
15. ¿Durante qué tiempo?
16. ¿Conoce usted sus derechos y obligaciones como trabajador(a)
() Si, conoce derechos y obligaciones () Sólo conoce los derechos
() Sólo conoce las obligaciones () No conoce los derechos y obligaciones
() Ns/ Nr
17. Podría mencionarme dos derechos _____
18. Por lo que usted sabe, cuál de los derechos laborales siguientes se cumplen en la fábrica que usted trabaja

DERECHOS	SI	NO	NS/Nr
Afiliación al Seguro Social	()	()	()
Incapacidad por enfermedad	()	()	()
Permiso por maternidad	()	()	()
Días compensatorios por trabajo en días de ausento	()	()	()
Horarios de descanso y de alimentación	()	()	()
Pago diferenciado según turnos	()	()	()
Horas extras	()	()	()
Indemnización	()	()	()
Derecho a Organizarse	()	()	()
Se restringe de alguna manera los embarazos	()	()	()

19. ¿Conoce usted alguna instancia que regule las leyes laborales de las maquilas?

Si () No () Ns/ Nr ()

20. ¿Cuántas horas diarias trabaja usted? () 8 horas () 10 horas () 15 o más ()

21. ¿Existe sindicato en la fábrica donde usted trabaja? Si () No ()

22. ¿Cree usted que el sindicato favorece a los trabajadores? Si () No ()

23. ¿Ha habido despido injustificable en los trabajadores? Si () No () Ns/Nr ()

24. En su opinión, en el ambiente de las fábricas de maquilas ¿Quiénes tienen más oportunidades de trabajar?

() Hombres	() Los no estudiados
() Los estudiados	() Los mayores o ancianos
() Los Jóvenes	() Las mujeres

25. ¿Ha recibido alguna capacitación? Si () [Siga] No () [siga a 27]

26. ¿Aproximadamente en qué tiempo?

() Inicio () Durante () Nunca

27. ¿Le proporcionan materiales de instrumentos de acuerdo a su encargo?

() Si () No () Algunas veces

28. ¿Le proporcionan materiales de medidas de seguridad?

() Si () No () Algunas veces

29. ¿Su situación económica familiar ha mejorado desde que trabaja en maquila?

() Mejorado () Algo justo () Empeorado

30. ¿Cuánto asciende su salario mensual en la fábrica aproximadamente?

31. ¿Sabes a que prestaciones tienes derecho? () Si () No () Ns/ Nr ()

32. ¿Lo han indemnizado? () Si () No () Ns/ Nr ()

Apéndice c: formato de entrevista para los jefes, encargados de línea y supervisores de maquiladoras sobre los derechos y obligaciones laborales



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL 213
DE LA LICENCIATURA EN
PEDAGOGÍA

ENTREVISTA DE PREGUNTAS GENERALES
SOBRE LOS DERECHOS
LABORALES EN JEFES DE EMPRESAS DE
MAQUILADORAS CON FINES
CONFIDENCIALES PARA ELABORAR
MI TESIS PARA OBTENER MI TÍTULO



FECHA _____
MUNICIPIO _____

DATOS GENERALES

1. Género () Masculino () Femenino
2. Edad: _____
3. Nivel Educativo: _____
4. Estado Civil () Soltero () Casado () Unión Libre () Separado o divorciado
5. ¿Cuál es su cargo? _____
6. ¿Cuáles son sus funciones que realiza? _____
7. ¿Cuál es el horario en el que elabora? _____
8. ¿Qué tiempo tiene laborando a la empresa? _____

FORMACIÓN DE TRABAJO

9. ¿Cuál es el número aproximado del personal que elabora en esta empresa?
10. ¿Cuenta con algún organigrama?
11. ¿Cuál es la estructura y organización de la empresa?
12. ¿Cuenta con una visión o misión para esta empresa?
13. ¿Cómo realiza la contratación de los trabajadores?
14. ¿Cuáles son los requisitos para contratar?

15. ¿Cuál es la edad mínima y máxima que contrata?
16. ¿Cuál es el nivel mínimo educativo que solicita para cada cargo?
17. ¿Cuenta con algún tipo de capacitación?
18. ¿Quién es el que lo capacita?
19. ¿Cuenta con algún tipo de capacitación los trabajadores?
20. ¿Quién es el que capacita al personal?
21. ¿Quién desempeña la función de la capacitación?
22. ¿Qué tiempo dura?
23. ¿Se encuentran afiliados al seguro social los trabajadores?
24. ¿Qué tipo de prestaciones tiene los trabajadores?
25. ¿Se ha visto la necesidad de realizar horas extras?
26. ¿Cuál cree usted que es el motivo de la deserción o la ausencia de los trabajadores?
27. ¿Por qué se dan los casos de deserción laboral?
28. ¿Cuáles son las principales causas por las que los trabajadores son despedidos?
29. ¿Considera que se respetan los derechos de los trabajadores? ¿Por qué?
30. ¿Podría mencionarme algunos de ellos derechos?
31. ¿Podría mencionarme algunas obligaciones?
32. ¿Cuál es la sanción o qué procedimiento tienen al incumplir el reglamento laboral?
33. ¿Cómo percibe a su criterio el ambiente laboral?

34. ¿Ha sido necesario acudir a la junta de conciliación y arbitraje para dar un caso del patrón o del trabajador?
35. ¿Cómo se ha resuelto los casos de conflicto laboral respecto a la junta de conciliación y arbitraje?
36. ¿Cuáles son los casos que han tenido conflicto respecto a la junta de conciliación y arbitraje?
37. ¿Ha indemnizado a sus trabajadores?
38. ¿Cuenta con algún sindicato?
39. ¿Cómo es el trato del sindicato al solucionar asuntos con los trabajadores?
40. ¿Cómo es el trato del sindicato a los asuntos relacionados con derechos y obligaciones?
41. ¿En qué medida cree usted que puede ayudar a su sindicato a mejorar las condiciones laborales en su empresa?

Apéndice D: Tríptico sobre los derechos y obligaciones laborales.

- **TODO TRABAJADOR DEBE DE CONOCER SUS DERECHOS LABORALES**



Estamos trabajando



- ¿Te han despedido injustamente?
- ¿No te han pagado tus horas extras?
- ¿Has trabajado más de 8 horas sin ser pagadas?
- ¿Conoces tu sindicato?
- ¿Tienes seguro social?

Te invito al taller donde se expondrá los derechos y obligaciones laborales en la junta de conciliación y

Junta de conciliación y arbitraje número 7
Valeria Ramírez de Jesús

Los derechos y obligaciones laborales



Todo trabajador y patrón debe de respetar las leyes laborales siempre y cuando este dentro de un sistema laboral.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CONOCER TUS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES?

- Cuáles son tus derechos y obligaciones laborales
- ¿Quieres conocer tus derechos y obligaciones laborales
- Un ambiente saludable y equilibrado en el ámbito laboral
- No ser víctimas de explotación e injusticias o abuso de poder
- Identificar cuando el patrón está haciendo injusto
- Conocer las leyes que ampara a todos los obreros
- Conocer las garantías del artículo 123
- El manejo y el objetivo del sindicato

Te invito a que asistas en la junta de conciliación y arbitraje número 7 donde habrá un taller con los siguientes temas:

- Taller 1: Importancia de los derechos y Obligaciones mediante el artículo 123:
- Taller 2: La garantías y el manejo de del sindicato mediante el artículo 123
- Taller 3: La práctica de los derechos y obligaciones laborales

TODO PERSONA DEBE DE RESPETAR TUS DERECHOS LABORALES



**TIENES
DERECHO A UN
TRABAJO CON
UN SALARIO
DIGNO Y A
ASOCIARTE
PARA
DEFENDER TUS
INTERESES
LABORALES.**

- Tienes derecho a un seguro social y pertenecer a un sindicato
- Tienes derecho a un trato digno y un ambiente saludable

Apéndice E: Tríptico sobre los derechos y obligaciones laborales

Obligaciones:

- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado, esmero apropiado y en forma y tiempo de lugar convencidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuno o fuerza mayor de las causas justificadas que le piden concurrir al trabajo.
- Por cada permiso de tiempo de ausento de trabajo, con anticipación de tres días antes



- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo
 - Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

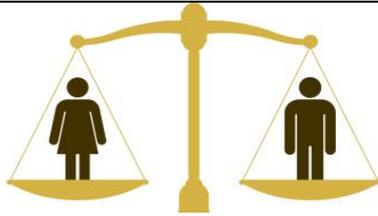
Junta de conciliación y arbitraje
número 7
Valeria Ramírez de Jesús

Los derechos y obligaciones laborales



Todo trabajador y patrón debe de respetar las leyes laborales siempre y cuando este dentro de un sistema laboral.

El Congreso de la Unión, siguientes deberá expedir cuales registrarán: Entre los empleados domésticos, general, todo contrato de trabajo:



sin contravenir a las bases leyes sobre el trabajo, los obreros, jornaleros, artesanos y de una manera

- .La duración de la jornada máxima será de 8 horas
- . La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.
- . Por cada seis días de trabajado tienen derecho a un día de descanso.
- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo.



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



TIENES DERECHO A UN TRABAJO CON UN SALARIO DIGNO Y A ASOCIARTE PARA DEFENDER TUS INTERESES LABORALES.

- Tienes derecho a un seguro social y pertenecer a un sindicato
- 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.