

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

**UNIDAD DE ENLACE PARA LA REFORMA AL SISTEMA DE
JUSTICIA LABORAL**

ÍNDICE

1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	4
1.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y SEGUIMIENTO	5
2.1. FUNCIONES	5
2.2. INTEGRACIÓN	5
2.3. FORMACIÓN DE FORMADORES	5
2.4. ESTRATEGIA	5
2.4.1. Modalidad	5
2.4.2. Teoría del aprendizaje	6
2.4.3. Módulo	6
2.4.4. Desarrollo del Programa	8
3. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	9
3.1. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA A SERVIDORES PÚBLICOS	9
3.1.1. CAPACITACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL	9
3.1.2. CAPACITACIÓN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA (ADP)	17
3.1.3. CAPACITACIÓN A CONCILIADORES	22
3.1.4. CAPACITACIÓN A NOTIFICADORES	33
3.1.5. CAPACITACIÓN A VERIFICADORES E INSPECTORES EN PROCESO DE DEMOCRACIA SINDICAL	39
3.1.6. CAPACITACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES REGISTRALES	48
3.1.7. CAPACITACIÓN A PROCURADORES DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	55
3.2. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA PARA SECTORES PATRONAL Y SINDICAL	62
3.2.1. DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL	62
3.2.2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE DEMOCRACIA SINDICAL	70
3.2.3. OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE LA REFORMA LABORAL	76
3.2.4. DESARROLLO DE PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	82

INTRODUCCIÓN

El presente "*Programa Nacional de Capacitación en el Sistema de Justicia Laboral*", tiene como propósito actualizar el conocimiento de funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y prepararlos para difundir, capacitar y aplicar el Nuevo Modelo de Justicia Laboral que mandató la reforma de los artículos 107 y 123 de la Constitución, así como el decreto del 1° de mayo de 2019, por el cual se reforma la Ley Federal del Trabajo y diversas disposiciones en la materia.

De igual forma, se pretende que difundan, sensibilicen y apoyen a trabajadores, sindicatos y patrones, en el cumplimiento del Nuevo Modelo Laboral y Sindical. Principalmente, se enfoca en los derechos de libertad de asociación, democracia sindical, negociación colectiva auténtica, inclusión, equidad de género, transparencia y rendición de cuentas.

La Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, con apoyo de distintas áreas de la STPS, diseñó este programa con el propósito de contribuir al logro de las metas y objetivos de las diversas áreas de servicio que integrarán al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como a los demás operadores y actores del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

En términos generales, se trabaja para construir una propuesta de capacitación que proporcione conocimientos teóricos-metodológicos para la adecuada comprensión del Nuevo Modelo de Justicia Laboral y, con ello, reforzar los conocimientos de identidad institucional que son necesarios para el óptimo desempeño de sus funciones.



1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

1.1. OBJETIVO GENERAL

Instruir al personal de la STPS, a los futuros operadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como a los sectores sindicales y patronales, a través de la profesionalización en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, con el objetivo de que adquieran los conocimientos y competencias necesarias para instrumentar de forma eficiente las nuevas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Definir la misión, visión y objeto, así como lo relativo a la evolución constitucional y legal del Sistema de Justicia Laboral.
- 2.** Capacitar al personal que integrará el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).
- 3.** Lograr que el personal adquiera los conocimientos sobre los procedimientos, obligaciones y responsabilidades, que les permitan brindar un servicio eficiente, eficaz y de calidad.
- 4.** Que el personal aplique los conocimientos adquiridos en el desempeño laboral cotidiano.
- 5.** Lograr que el personal identifique los nuevos procesos que regirán el Nuevo Sistema de Justicia Laboral.
- 6.** Brindar los conocimientos y habilidades necesarias para que los servidores públicos realicen las nuevas funciones previstas en la reforma al Sistema de Justicia Laboral.
- 7.** Lograr que el personal capacitado identifique los nuevos procesos que regirán el Nuevo Sistema de Justicia Laboral.
- 8.** Brindar los conocimientos y habilidades necesarias para que los servidores públicos realicen las nuevas funciones previstas en la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.
- 9.** Lograr que el instructor este en capacidad de proporcionar a los sectores laborales los conocimientos mínimos necesarios para que internalicen y se sensibilicen sobre los nuevos derechos y obligaciones que establece el nuevo Sistema de Justicia Laboral.



2. COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y SEGUIMIENTO

La propuesta en marcha y ejecución de este programa requiere la integración de un Comité de Capacitación y Seguimiento conformado por personas con probada experiencia en materia laboral, quienes acompañarán a la STPS en la coordinación y supervisión de los servicios de capacitación y profesionalización.

2.1. FUNCIONES

Coordinación y seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización de los distintos operadores del CFCRL, así como a los diversos actores que se incorporan al nuevo Sistema de Justicia Laboral.

2.2. INTEGRACIÓN

- A) Académicos y expertos nacionales e internacionales.
- B) Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral.
- C) Unidad de Enlace para la Implementación al Sistema de Justicia Laboral.

2.3. FORMACIÓN DE FORMADORES

Se integrará un equipo de servidores públicos que reciban los conocimientos teóricos, prácticos y psicopedagógicos necesarios para que repliquen y transmitan sus conocimientos al resto de los servidores públicos y operadores del Sistema de Justicia Laboral mediante estrategias efectivas de enseñanza y aprendizaje.

2.4. ESTRATEGIA

2.4.1. Modalidad

Los cursos se ofrecerán en dos modalidades:

1. **Presencial.** El personal por capacitar asiste al aula o espacio determinado en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

2. **A distancia.** Interacción vía electrónica del personal a capacitar con el material

didáctico y los formadores que sean designados. Las sesiones podrán ser visualizadas a través de la página electrónica de la STPS y, posteriormente, en la página oficial del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente, ya que las sesiones serán videograbadas para que el personal a capacitar pueda consultar el material en cualquier momento, así como en las fechas señaladas en los calendarios que en su momento sean establecidos para servidores públicos específicos.

La modalidad a distancia está diseñada para que, tratándose de ciertos servidores públicos que no puedan capacitarse debido al ejercicio de sus funciones, puedan acceder al material en cuestión sin entorpecer sus actividades laborales.

2.4.2. Teoría del aprendizaje

La teoría del aprendizaje a ejecutar para el Programa Nacional de Capacitación se realiza con base en la "*Teoría del Aprendizaje Significativo*" de David Ausubel, con el propósito de que el personal se apropie de los conocimientos y habilidades que se desarrollarán a partir de este programa. Este modelo fomenta el aprendizaje a través de la comprensión de los contenidos antes expuestos, privilegiando la interpretación de los mismos dejando atrás el sistema de memorización.

2.4.3. Módulo

Los programas de formación se componen de unidades de trabajo denominadas módulos, que comprenden y organizan un conjunto de temas relacionados entre sí. Los módulos incluyen la impartición de talleres, ejercicios y prácticas forenses que se desarrollarán a través de sesiones de 2 y de 4 a 6 horas, en función del aprendizaje esperado y la modalidad de la que se trate.

1. Sesiones: Período en el que se desarrolla la explicación de uno o varios temas que pertenecen al módulo. En este sentido, las sesiones atenderán a las particularidades del personal a capacitar y de la modalidad a la que pertenecen, por lo que se contará con dos tipos de sesiones:

- **De 2 horas:** Estas sesiones se enfocarán al personal de PROFEDET, y a los sectores obrero y patronal que así lo requieran. Lo anterior, en consideración del tiempo que emplean para atender sus actividades laborales. Este tipo de sesiones se realizarán en la modalidad a distancia.
- **De 4 a 6 horas:** Estas sesiones se enfocarán al personal del CFCRL y de la STPS, y se desarrollarán en la modalidad presencial. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea suficiente y adecuado para que los educandos interactúen con los formadores y, con ello, facilitar la disipación de dudas que

se presenten en el desarrollo de los temas.

Se propone realizar una sesión al día, por lo que la distribución del tiempo para cada tema quedará a consideración del formador. En las sesiones de la modalidad presencial, los educandos contarán con un receso de 30 a 60 minutos, a la mitad de cada sesión.

2. Fechas: La capacitación se realizará, en los días fijados en el cronograma aprobado por la STPS, que será publicado en su página oficial.

3. Tipos de módulos: El Programa Nacional de Capacitación pretende que la capacitación se realice a través del uso de diversos materiales didácticos, que promuevan un aprendizaje significativo. Por esta razón, los módulos se organizan de la siguiente forma:

- **Materias Básicas:** Conjunto de asignaturas comunes en todos los programas de capacitación, y que se cursarán en el *Programa de Capacitación Inicial del Sistema de Justicia Laboral*, para proporcionar al educando una base formativa sobre puntos relevantes de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.
- **Materias Generales:** Conjunto de asignaturas que refieren un tema en particular, diverso al contenido de las materias básicas. Estas materias se ajustaron a las necesidades de cada perfil.
- **Evaluación Final:** Consistirá en la valoración escrita y/o práctica de los conocimientos y habilidades adquiridas durante el programa de capacitación. La valoración se realizará al finalizar los módulos de materias básicas y generales.
- **Talleres:** En estas sesiones se fomentará la práctica de los conocimientos adquiridos por los educandos en los módulos anteriores.
- **Clínica de Casos:** En estas sesiones se promoverá la discusión y el análisis de casos reales para que los educandos pongan en práctica la toma de decisiones, trabajo en equipo y coordinación de procesos.

4. Foros de capacitación: Uno de los objetivos del Programa Nacional de Capacitación es procurar que los temas más relevantes del Nuevo Sistema de Justicia Laboral sean difundidos ampliamente entre los sectores obrero y patronal. Es por lo que se prevé una serie de exposiciones sobre temas particulares, como el ejercicio de los derechos de libertad y democracia sindical, la negociación colectiva, los principios laborales internacionales y el nuevo marco de derechos y obligaciones en materia de trabajo.



2.4.4. Desarrollo del Programa

El Programa Nacional de Capacitación iniciará con la formación introductoria al Sistema de Justicia Laboral dirigida al personal de la STPS y del CFCRL, el cual sentará las bases generales para que posteriormente cada servidor público reciba la capacitación especializada requerida. El Programa de Capacitación Inicial del Sistema de Justicia Laboral prevé la formación obligatoria de todos los servidores públicos de la STPS y futuros operadores del CFCRL.

Una vez acreditada la conclusión de los cursos contenidos en el programa introductorio, la capacitación especializada estará dividida en función de los distintos sectores involucrados en la implementación de la Reforma Laboral:

- Capacitación dirigida a servidores públicos: Alta Dirección Pública, funcionarios conciliadores, notificadores, verificadores, inspectores y Procuradores de la Defensa del Trabajo.
- Capacitación dirigida a los sectores sindical y patronal.
- Capacitación para la organización, participación y observación en procesos de democracia sindical.
- Sensibilización en materia de perspectiva de género.
- Capacitación en materia de transparencia, rendición de cuentas y protección de datos personales.

3. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

3.1. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA A SERVIDORES PÚBLICOS

3.1.1. CAPACITACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Capacitación Inicial del Sistema de Justicia Laboral.	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	36 horas.

Objetivo General:

Introducir a los futuros operadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las bases, fundamentos e implicaciones del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, para aplicar de manera idónea las reformas constitucionales y secundarias en materia laboral.

Público Objetivo:

Servidores públicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y futuros operadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	
				Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Materias Básicas.	Presentar los fundamentos del Derecho Laboral bajo la óptica del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, para comprender los alcances que persigue la reforma laboral.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Generales.	Explicar las particularidades del Sistema Laboral en México, para brindar un panorama general de las implicaciones de las reformas a la legislación laboral.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva, interrogativa y mesa de debate.



<p>Módulo III. Marco Legal e identidad del CFCRL.</p>	<p>Explicar el marco normativo aplicable al Centro, para que se ejerza sus funciones conforme a la legislación aplicable, de igual forma, los principios y valores conforme que lo definen.</p>	<p>1 sesión (6 horas)</p>	<p>Por definir</p>	<p>Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.</p>	<p>Expositiva, interrogativa y cápsulas informativas.</p>
<p>Módulo IV. Responsabilidades Administrativas.</p>	<p>Esquematizar las sanciones que la legislación mexicana prevé cuando los funcionarios incumplen con sus obligaciones, con la finalidad de comprender las implicaciones tales acciones.</p>	<p>1 sesión (6 horas)</p>	<p>Por definir</p>	<p>Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.</p>	<p>Expositiva, interrogativa y mesa de debate.</p>

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico – práctico, diseñado para ser contestado en 3 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

- 2. A distancia.** Esta modalidad consistirá en la interacción del personal a capacitar con el

material didáctico y formadores, vía electrónica. Por tal motivo, los educandos no asistirán al aula para que se desarrollen las sesiones ya que estas podrán ser visualizadas a través de la página de la STPS y del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente de acuerdo con los calendarios que serán establecidos.

Al tratarse del Programa de Capacitación Inicial del Sistema de Justicia Laboral, todos los servidores públicos que la STPS determine deberán de cursarlo, preferentemente de forma presencial, por integrar los temas elementales que deben de conocer y dominar para el ejercicio de sus funciones.

La modalidad a distancia sólo la podrán cursar los servidores públicos que estén adscritos a una entidad federativa diversa a la sede donde se cursará el Programa de Capacitación, de igual forma, la modalidad a distancia podrá ser facilitada a funcionarios que desempeñen labores que no les permitan acudir de manera presencial a las sesiones, con esto se busca que la capacitación sea práctica y beneficie a la mayoría de los servidores.

SESIONES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa introductorio serán de 6 horas diarias. Durante el desarrollo de la sesión habrá un receso de 30 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea suficiente para que los alumnos interactúen con los formadores y puedan disiparse las posibles dudas durante el desarrollo de los temas.

Las sesiones están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 6 sesiones de 6 horas al día, cada una.
- Días: lunes a viernes.
- Horario: 9:00 a 15:00 hrs.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de 3 horas.

CONTENIDO TEMÁTICO DE LA CAPACITACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

Los módulos que componen el presente programa introductorio comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. MATERIAS BÁSICAS
1.1 Derecho Constitucional en materia laboral.
1.2 Derecho Individual del Trabajo.
1.3 Derecho Colectivo del Trabajo.
1.4 Derecho Procesal Laboral.
1.5 Derecho de la Seguridad Social.



MÓDULO II. GENERALES	
2.1.	Antecedentes.
2.1.1	Contexto histórico, social y económico de la Reforma Constitucional de 2017 en materia de justicia laboral.
2.1.2.	Justicia Laboral en México. <ul style="list-style-type: none"> Juntas de Conciliación y Arbitraje.
2.1.3	Reforma Constitucional de 2017 en materia de justicia laboral.
2.1.4	Reforma a la Ley Federal del Trabajo y diversas disposiciones legales del 1 de mayo de 2019. <ul style="list-style-type: none"> Tránsito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a la esfera del Poder Judicial de la Federación.
2.2	Derecho Laboral Internacional. <ul style="list-style-type: none"> Principios Laborales establecidos por la OIT. Convenios fundamentales de la OIT. Convenio 87 de la OIT. Convenio 98 de la OIT.
2.3	Integración del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.
2.3.1	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Centros de Conciliación locales. <ul style="list-style-type: none"> Atribuciones y competencia.
2.3.2	Tribunales laborales. <ul style="list-style-type: none"> Atribuciones y competencia.
2.3.3	El papel de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo en la instrumentación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.
MÓDULO III. MARCO LEGAL E IDENTIDAD DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL	
3.1	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
3.1.1	Objeto y funciones. <ul style="list-style-type: none"> Participación en los procedimientos de democracia sindical. Función Registral.
3.1.2	Integración <ul style="list-style-type: none"> Junta de Gobierno. Dirección General. Áreas Sustantivas.
3.2	Marco Legal. <ul style="list-style-type: none"> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123). Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Ley Federal del Trabajo.
3.3	Identidad. <ul style="list-style-type: none"> Misión y visión. Principios y valores.
MÓDULO IV. RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	
4.1	Ley General de Responsabilidad Administrativa.
4.1.1	Autoridades Competentes para Sancionar.
4.1.2	Faltas Administrativas No Graves de los Servidores Públicos.



4.1.3 Faltas Administrativas Graves de los Servidores Públicos.
4.1.4 Prescripción de las Responsabilidades Administrativas.
4.1.5 Sanciones Administrativas.
4.2 Ley Federal del Trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 48 Bis, fracción II.
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 1005.
EVALUACIÓN

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación Inicial del Sistema de Justicia Laboral y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones.
2. Participar en los ejercicios que se desarrollarán durante las sesiones. El instructor llevará un control de las participaciones del alumno.¹
3. El examen por presentar se dividirá en dos secciones: la primera se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas abordados en el programa; la segunda constará de cuatro casos prácticos, divididos de la siguiente forma: 1 caso en el que deban emplear los conocimientos adquiridos en el Módulo II. Marco Legal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 1 caso en el que deban emplear los conocimientos adquiridos en el Módulo III. Identidad del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y 2 casos en los que deban emplear los conocimientos adquiridos en el Módulo IV. Responsabilidades Administrativas.

El puntaje máximo de cada sección será de 50 puntos, por lo que la acreditación de ambas secciones sumará un puntaje final de 100.

4. La calificación obtenida en el examen teórico-práctico ser de mínimo 70 puntos sobre 100, que suman las dos secciones. El puntaje obtenido en la sección correspondiente a preguntas abiertas deberá ser de mínimo 35 puntos.

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico-práctico.



2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
6. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
7. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
8. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

II. Instrumentos Internacionales

1. Protocolo de San Salvador.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Alcalde, A., Bouzas A., Santos, H., Bensusán, G., Conesa, A., Buen, C., García, P., González, J. & Loyzaga, O. (1989). "Debate sobre la Ley Federal del Trabajo." Instituto de Investigaciones Económicas: UNAM Sitio web: <http://ru.iiec.unam.mx/1422/1/DebateSobreLaLeyFedTrabajo.pdf>
2. Bensusán Graciela y Alcalde Arturo (2013). "El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación Actual y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
3. Bensusán Graciela (2003). "Reformas laborales en países en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional", Perfiles Latinoamericanos (22), p. 11-49, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/115/11502201.pdf>
4. Bensusán, G. (2007). "La efectividad de la legislación laboral en América Latina." Instituto Internacional de Estudios Locales, Ginebra Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201135.pdf
5. Bensusán G. (2006). "La reforma laboral." Scielo. Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2006000300003
6. Bensusán G., (2013). "Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México." Cepal, México Sitio web: <https://archivo.cepal.org/pdfs/Mexico/2013/M20130340.pdf>
7. Bensusán, G. (2007). "La efectividad de la legislación laboral en América Latina." Instituto Internacional de Estudios Locales Ginebra Sitio web:



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201135.pdf

8. Bensusán, G. (1999). "Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política." Scielo, Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X1999000100008
9. Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2012). "El sindicalismo y la democratización en México." Redalyc, Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/599/59929086003.pdf>
10. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2018). "Las reformas laborales algunos años después de su realización. En Trabajo y derechos en México." Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral (51-69). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5150/5.pdf>
11. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2016). "Relaciones laborales reales vs formales: el mundo del trabajo." UNAM, México.
12. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2015). "Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica, ¡Hacia un nuevo derecho del trabajo!" UNAM. México: Disponible en: <http://ru.iiec.unam.mx/3066/1/bouzaspdf.pdf>
13. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2010). "Perspectivas del trabajo en México." UNAM, México.
14. Bouzas Ortiz, José Alfonso y Bensusán, Graciela. (2008). "Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la organización Regional Interamericana de trabajadores." UNAM, México.
15. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
16. Arámbula Reyes Alma (2007). "Tratados Internacionales en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de los trabajadores)," Cámara de Diputados, México, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>
17. CNDH y TFCA (2017), "Los Derechos Humanos Laborales", CNDH publicaciones, México, disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
18. CNDH (2016). "Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo", CNDH publicaciones, México, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
19. CDHDF (2013). "Programa de capacitación y formación profesional en Derechos Humanos. Derechos Humanos laborales". Publicaciones del Servicio Profesional en Derechos Humanos, México, disponible en: https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf
20. Canessa Miguel (2009), "Los derechos humanos laborales en el derecho internacional", Derecho PUCP (63), p. 349-373, disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
21. Carpizo Jorge (1972). "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado (15), p. 383- 416, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/934/1194>
22. Ciudad Reynaud, Adolfo (2006). "Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y



- de la seguridad social en América Latina”, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>
23. CIDE (2016). “Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones.” México, disponible en: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf
 24. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). “Reforma al Artículo 123 Constitucional”, Tirant Lo Blanch, México.
 25. Franco González Salas y José Fernando (2018) “La reforma constitucional en materia de Justicia, Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno 17”, UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización, México.
 26. Kurczyn Villalobos, Patricia (2006). “Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad en América”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.
 27. Marquet Guerrero Porfirio (2014), “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo”, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <http://www.tribunalcontenciosobc.org/Biblioteca/libros/DH%20en%20el%20trabajo%20y%20la%20seguridad%20social.pdf>
 28. Ochoa V., Bouzas, J., Agut, C., Sánchez, A., Macías, M., Garza, E., Kurczyn P., Mendoza J., De Buen, N., Alcalde, A., Barba, H. & Tapia, M., (2003). “Análisis del "Proyecto Abascal" de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo.” Cámara de Diputados Sitio web: http://diputadosprd.org.mx/libros/lviii/ley_trabajo_abascal_2003.pdf
 29. Ojeda Avilés, Antonio, et al. (2009). “Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI”, ARA Editores, Perú.
 30. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12>.
 31. Reynaud Adolfo (2011). "La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana." Organización Internacional del Trabajo, Costa Rica, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf
 32. Sánchez Castañeda Alfredo (2017). "La Jurisdicción Laboral: de Juntas Tripartitas a Tribunales de Trabajo." Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (tomo 2), p. 393-412, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>
 33. Sánchez Castañeda Alfredo (2006). “Las transformaciones del derecho del trabajo”, Revista Latinoamericana de Derecho Social (4), p. 281-284, México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9489/11523>.

3.1.2 CAPACITACIÓN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA (ADP)

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Capacitación Alta Dirección Pública	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	44 horas

Objetivo General:

Introducir a las personas servidoras públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y operadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL) que desempeñen funciones de Alta Dirección Pública, los principios y valores del servicio público, las capacidades y competencias de la alta dirección pública, y los mecanismos para lograr la adecuada gestión administrativa del Centro Laboral. Esto se logrará a través del estudio de la génesis del Centro Laboral como un Organismo Público Descentralizado encargado de realizar funciones registrales a nivel nacional y conciliatorias en materia federal, con la finalidad de fortalecer la capacidad de toma de decisiones y resaltar en ellas la preservación de los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, conforme a la Reforma Constitucional en materia de justicia laboral.

Público Objetivo:

Personas servidoras públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y personal directivo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	Técnica Didáctica
				Infraestructura/Material/Equipo	
Módulo I. Introducción a los Sistemas De Gestión De Recursos Humanos y al Rol de la Alta Dirección Pública.	El instructor explicará la estructura y normatividad de la Administración Pública en México, los sistemas de gestión y el rol de alta dirección.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Desarrollo De Competencias Transversales	El instructor revisará en conjunto con los educandos las competencias de la ADP.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. Desarrollo De Competencias Estratégicas.	El instructor transmitirá las competencias y estrategias a implementar por parte de la ADP.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.

Módulo IV. Clínica de Casos	Los alumnos aplicarán los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de los temas anteriores.	6 sesiones (20 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Interrogativa.
--	---	--------------------------	-------------	---	----------------

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico – práctico, diseñado para ser contestado en 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal y facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

SESIONES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 6 horas diarias. Durante el desarrollo de la sesión habrá un receso de 60 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que los alumnos interactúen con los formadores y se disipen en el aula las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 10 sesiones:
- Días: lunes a viernes.
- Horario: 9:00 a 15:00 hrs.
- Durante el desarrollo de cada sesión tendrá un descanso efectivo de 60 minutos.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

Módulo. Clínica de Casos

Es una estrategia metodológica de aprendizaje, que consiste en la discusión y análisis de casos reales, en los que el alumno pondrá en práctica la toma de decisiones, trabajo en equipo y coordinación de procesos, aplicando los conocimientos adquiridos durante todos los módulos del programa.

CONTENIDO TEMÁTICO DE LA CAPACITACIÓN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA (ADP)

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y AL ROL DE LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.
1.1 La experiencia internacional de las reformas de la Alta Dirección Pública.
1.1.1 Modelo sistémico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para pensar a los servicios civiles y a la gestión de los recursos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Planeación.
<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del empleo.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del rendimiento.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la compensación.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del desarrollo.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las relaciones humanas y sociales.
<ul style="list-style-type: none"> • Organización de la función de recursos humanos.
1.1.2 Presentación de diferentes casos con distintos tipos de diseños de profesionalización de la Alta Dirección Pública.
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo peruano: Grupo de gerentes públicos.
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo chileno: Sistema de Alta Dirección Pública.
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo argentino: Cuerpo de Administradores Gubernamentales y Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP y Cuerpo de Administradores Gubernamentales).
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo australiano: Servicio ejecutivo superior (<i>Senior Executive Service</i>).
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo neozelandés: Jefes Ejecutivos de Alta Dirección (<i>Chief Executives Senior Management</i>).
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo inglés.
1.2 El Servicio Profesional de Carrera en México.
1.2.1 El caso del servicio Profesional de Carrera en México.
<ul style="list-style-type: none"> • Evolución del empleo público mexicano en la legislación.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Servicio Profesional.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
MÓDULO II. DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES
2.1 Competencias transversales en el servicio público.
<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el servicio público.
<ul style="list-style-type: none"> • Integridad institucional.
2.2 Desarrollo de competencias transversales para liderar equipos
<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo.
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de relaciones interpersonales.

MÓDULO III. DESARROLLO DE COMPETENCIAS ESTRATEGICAS	
3.1 Gestión de resultados	
3.1.1 ¿Cómo se promueve la innovación en la gestión?	
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de los “tres qué”. 	
3.1.2 Competencias necesarias para la gestión de resultados.	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del desarrollo de las personas. • Gestión de la calidad de procesos, desempeños y resultados. • Liderazgo efectivo. • Resolución de problemas. • Toma de decisiones. 	
3.2 Gestión de vínculos.	
3.2.1 Competencias necesarias para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo.	
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva. • Negociación. • Trabajo en equipo. 	
3.3 Conducción del cambio.	
3.3.1 Cambio organizacional.	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es y cómo se logra? 	
3.3.2 Competencias para la conducción del cambio organizacional.	
<ul style="list-style-type: none"> • Administración de políticas. • Gestión del Cambio. • Trabajo bajo presión. 	
MÓDULO IV. CLÍNICA DE CASOS	

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación Alta Dirección Pública y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones.
2. Participar en los ejercicios que tengan verificativo durante el desarrollo de las sesiones. El instructor llevará un control de las participaciones del alumno.²
3. Participación en la Clínica de Casos: los alumnos deberán de entregar los casos revisados durante el Módulo V, con los puntos más relevantes de su discusión.

Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico–práctico.

² Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico–práctico.

4. El examen por presentar se dividirá en dos secciones, la primera se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa; la segunda constará de 4 casos prácticos. El puntaje máximo de cada sección será de 50 puntos, por lo que la acreditación de ambas secciones sumará un puntaje final de 100.
5. La calificación obtenida en el examen teórico-práctico que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100, que suman las dos secciones. El puntaje obtenido en la sección correspondiente a preguntas abiertas deberá ser de mínimo 35 puntos.

BIBLIOGRAFÍA:

I. Libros y Documentos Electrónicos

1. Academia Centroamérica (2014). "Costa Rica: empleo y política salarial del sector público". Serie Programa Visión, PV-02-14, San José.
2. Andrews, M. (2013). "The Limits of Institutional Reform in Development: Changing Rules for Realistic Solutions." Cambridge University Press, Cambridge, Reino Unido.
3. Banco Mundial (2008). "Public Sector Reform: What Works and Why? – An IEG Evaluation of World Bank Support.", Publicaciones del Banco Mundial, Washington DC.
4. Banco Mundial (2001). "Aggregate Employment and Wage Bill Concerns. Governance and Public Sector Management.", Publicaciones del Banco Mundial, Washington DC, disponible en www.worldbank.org.
5. Barzelay, Michael (2001), "The New Public Management: Improving Research and Policy Dialogue." Berkeley, University of California Press, California.
6. BID (2006). "Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina". Publicaciones del BID, Washington, DC.
7. Banco Mundial (2014). "Improving Government Performance through Pay Flexibility in the Civil Service Main Findings from a Multi-Country Study." Washington, DC.
8. BID (2014). "Diagnóstico institucional del Servicio Civil en América Latina: México". Nota técnica Núm.IDB-TN-681. Washington, DC.
9. CLAD (2003). "Carta Iberoamericana de la Función Pública". Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Bolivia.
10. Dahlström, C., V. Lapuente y J. Teorell (2011). "The Merit of Meritocratization: Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption". Political Research Quarterly, p. 1-13, Cambridge.
11. Farnham, D. y S. Horton (2000). "Human Resources Flexibilities in the Public Services. International Perspectives." Londres: Macmillan Publishers. Londres, Reino Unido.
12. Grindle, M. (2010). "Constructing, Deconstructing, and Reconstructing Career Civil Service Systems in Latin America". HKS Faculty Research Working Paper. RWP10-025. Cambridge, MA: Harvard University.
13. Iacoviello, M., M. Llano y L. Strazza (2012). "Fortalecimiento de la función directiva pública:

exploración a partir de una selección de experiencias latinoamericanas y anglosajonas”.
Revista del CLAD Reforma y Democracia (52), Caracas.

14. Iacoviello, Mercedes y Noemí Pulido (2012). “Representatividad, participación y política: nuevo foco para el viejo debate sobre la función pública en América Latina”, en Revista Buen Gobierno (12), México.
15. Longo, F. (2006). “Marco analítico para el diagnóstico institucional de Sistemas de Servicio Civil”, Publicaciones BID, Washington, DC.
16. Longo, F. (2004). “Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del sector público.”, Paidós, Barcelona.

3.1.3 CAPACITACIÓN A CONCILIADORES

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Capacitación a Conciliadores	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	102 horas
Objetivo General: Fundamentar a los servidores públicos para que desempeñen de forma eficiente el proceso de conciliación prejudicial establecido en la Ley Federal del Trabajo, mediante el estudio de los principales Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC) y los principios básicos de la conciliación.			
Público Objetivo: Personal interesado en desempeñarse como funcionarios conciliadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y que cumplan con los requisitos estipulados en la Ley Federal del Trabajo.			
Perfil de Ingreso de Conciliadores: El aspirante a conciliador debe contar con un perfil de flexibilidad, tener interés en el servicio público, así como en el estudio y discusión de los problemas que se pueden suscitar en la relación entre trabajadores y patrones, brindando la ayuda necesaria para retomar el diálogo perdido entre las partes, estando estas en un plano de igualdad y respetando los derechos de cada una de las partes.			
Perfil de Egreso de Conciliadores: Al término de la impartición del curso, el conciliador contará con un extenso conocimiento respecto a diversos aspectos que aborda la Reforma Laboral, así como en el proceso de conciliación y cómo debe ser implementado en los Centros de Conciliación. De igual forma, conocerá el tópico referente a la perspectiva de género, derechos fundamentales laborales y será capaz de ponderar en un plano de igualdad los derechos de trabajadores y patrones para dirimir los conflictos que se susciten entre éstos.			

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	
				Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Teoría del Conflicto social.	Analizar el conflicto con la finalidad de conocer los elementos básicos que lo componen.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Medios	Explicar los principales Medios Alternativos de	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.



Alternativos de Solución de Controversias (MASC)	Solución de Controversias para conocer las ventajas y desventajas de estos.				
Módulo III Modelos de Conciliación.	Categorizar las principales teorías de conciliación con la finalidad de establecer cuál es la más adecuada a utilizar.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo IV. Teoría y Técnicas de la Comunicación aplicadas a la Conciliación.	Mostrar los métodos que permitan identificar las percepciones, emociones, y necesidades, que presentan las partes en la conciliación para utilizarlos en la atención de las controversias.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo V. Teoría de la negociación y Técnicas de la negociación.	Identificar los principios que rigen la negociación para utilizarla en la solución de conflictos.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo VI. Principios Rectores de la Conciliación.	Distinguir los fundamentos que rigen la conciliación con la finalidad de comprenderlos y velar por su cumplimiento.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo VII. Procedimiento de Conciliación Prejudicial en la LFT.	Analizar las etapas y requisitos necesarios de la conciliación para comprender las particularidades de este procedimiento.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo VIII Casos de Excepción en la conciliación prejudicial	Identificar las situaciones ante las cuales no se debe agotar el procedimiento de conciliación para comprender qué asuntos se pueden presentar directamente ante	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.



	los Tribunales Laborales.				
Módulo IX Prescripción de acciones en la LFT.	Enseñar los fundamentos legales de la LFT que establecen los plazos para ejercer las acciones en las controversias laborales.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo X Conclusión del procedimiento de conciliación.	Enseñar los fundamentos legales de la LFT que establecen la forma en que concluye el procedimiento de conciliación.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo XI Redacción de Instrumentos Jurídicos.	Indicar los fundamentos necesarios para la redacción de acuerdos administrativos, actos y convenios para que conozcan los elementos básicos de la redacción.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo XII. Ética del conciliador.	Evaluar situaciones concretas fácticas, argumentos y decisiones jurídicas, para desarrollar la capacidad de análisis, de razonamiento jurídico y de decisión basada en los principios éticos.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo XIII. Atención al Usuario del CFCRL.	Brindar los conocimientos fundamentales de sensibilización para ofrecer un servicio eficiente a los usuarios del Centro Federal.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.

<p>Módulo XIV. Clínica de Casos.</p>	<p>Fortalecer los conocimientos adquiridos, a través de la discusión de casos reales, con la finalidad de que el alumno demuestre sus competencias adquiridas.</p>	<p>De forma continua hasta el inicio de funciones del CFCRL.</p>	<p>Por definir</p>	<p>Equipo de cómputo, proyector y legislación nacional aplicable.</p>	<p>Interrogativa</p>
<p>Módulo XV. Taller de Audiencias.</p>	<p>Practicar los conocimientos adquiridos a través de la simulación de audiencias, con la finalidad de preparar al alumno en el desarrollo de estas.</p>	<p>De forma continua hasta el inicio de funciones del CFCRL.</p>	<p>Por definir</p>	<p>Equipo de cómputo, proyector y legislación nacional aplicable.</p>	<p>Expositiva</p>
<p>Módulo XVI. Manejo de las Plataformas Electrónicas del CFCRL.</p>	<p>Explicar las particularidades y funcionamiento de las plataformas electrónicas que operarán en el Centro Federal para procurar su uso adecuado.</p>	<p>1 sesión (6 horas)</p>	<p>Por definir</p>	<p>Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.</p>	<p>Expositiva e interrogativa.</p>

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico-práctico, diseñado para ser contestado en 3 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

SESIONES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa introductorio serán de 6 horas diarias. Durante el desarrollo de la sesión diaria habrá un receso de 60 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea suficiente para que los alumnos interactúen con los formadores y se disipen en el aula las dudas que se presenten en el desarrollo

de los temas.

Las sesiones están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 17 sesiones de 6 horas al día, cada una (iniciarán con el Módulo I. Teoría del Conflicto Social y finalizará con el Módulo Manejo de plataformas del CFCRL):
- Días: lunes a viernes
- Horario: 9:00 a 15:00 hrs.
- Durante el desarrollo de cada sesión se contará con un descanso efectivo de 60 minutos.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de tres horas.

Módulo XIV. Clínica de Casos

La Clínica de Casos se constituirá de forma permanente en este programa de capacitación, hasta que entre en funciones el CFCRL, pues se considera primordial que los funcionarios conciliadores analicen, discutan y pongan en práctica los conocimientos adquiridos.

Las sesiones de este módulo serán de 2 horas, por lo que el instructor determinará el número de ejercicios a realizar; los alumnos contarán con 30 minutos de descanso a la mitad de cada sesión.

Módulo XV. Taller de Audiencias

Este módulo se constituirá de forma permanente en este programa de capacitación, hasta que entre en funciones el CFCRL. El taller de audiencias iniciará después de concluir el Módulo IX. Competencia, y consistirá en la simulación del proceso de conciliación, desde la presentación de la solicitud y el desarrollo de la audiencia, y finalizará con la elaboración de un convenio conciliatorio o de la constancia de no conciliación.

Las sesiones de este módulo serán de 2 horas, por lo que el Instructor determinará el número de ejercicios a realizar; los alumnos contarán con 30 minutos de descanso a la mitad de cada sesión.

CONTENIDO TEMÁTICO DE LA CAPACITACIÓN A CONCILIADORES

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. TEORÍA DEL CONFLICTO
1.1 Concepto de Conflicto.
1.2 Niveles del Conflicto.
1.3 Visiones del Conflicto.
1.4 Elementos del Conflicto.



1.5 Clases del Conflicto.
1.6 Dinámica del Conflicto.
1.7 Fuentes del Conflicto.
1.8 Estilos ante el Conflicto.
1.9 Estructura del Conflicto.
1.10 Análisis del Conflicto.
MÓDULO II. MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC).
2.1 Generalidades.
2.2 Concepto de MASC.
2.3 Características de los MASC.
2.4 Clases de MASC.
2.4.1 Autocompositivos.
2.4.1.1 Negociación.
2.4.1.2 Mediación.
2.4.1.3 Conciliación.
2.4.2 Heterocompositivos.
2.4.2.1 Arbitraje.
2.4.3 Métodos Híbridos.
MÓDULO III. MODELOS DE CONCILIACIÓN
3.1 Generalidades.
3.2 Modelo Harvard.
3.3 Modelo Transformativo.
3.4 Modelo Circular-Narrativo.
3.5 Modelo Asociativo.
MÓDULO IV. TEORÍA Y TÉCNICAS DE LA COMUNICACIÓN APLICADAS A LA CONCILIACIÓN.
4.1 Concepto de Comunicación.
4.2 Proceso de Comunicación.
4.3 Elementos de la Comunicación.
4.4 Canales de Comunicación.
4.5 Axiomas de la Comunicación.
4.6 Barreras de la comunicación.
4.7 Técnicas de la comunicación aplicadas a la Conciliación.
MÓDULO V. TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN.
5.1 Generalidades.
5.2 Aceptación Común.
5.3 Concepto de Negociación.
5.4 Características.
5.5 Elementos de la Negociación.
5.6 Diferencias con otros MASC.
5.7 Etapas del Proceso de Negociación.
5.8 Tipos de Negociación.
5.8.1 El Método de la Negociación Colaborativa-Integradora y Negociación Distributiva.
MÓDULO VI. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONCILIACIÓN



6.1 Principio de Veracidad.
6.2 Principio de Buena Fe.
6.3 Principio de Confidencialidad.
6.4 Principio de Imparcialidad.
6.5 Principio de Neutralidad.
6.6 Principio de Legalidad.
6.7 Principio de Celeridad.
6.8 Principio de Flexibilidad.
6.9 Principio de Honestidad.
6.10 Principio de Equidad.
6.11 Principio de Información.
6.12 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.
6.13 Principio de Tutela del Trabajo.
6.14 Principio de Voluntariedad.
MÓDULO VII. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN LA LFT.
7.1 Sesión Informativa sobre el procedimiento de conciliación.
7.2 Inicio del procedimiento.
7.2.1 Competencia de las autoridades laborales.
• Autoridades laborales federales
• Autoridades laborales locales.
7.2.2 Presentación de la solicitud, requisitos y plazos.
7.2.3 Emisión del citatorio de la audiencia de conciliación.
7.3 Audiencia de Conciliación.
7.3.1 Conducción de Audiencia de Conciliación.
7.4 Obligaciones Especiales.
7.4.1. Manejo de situaciones complejas
7.4.1.1. Intervención de crisis
7.4.1.2 Resiliencia
7.5 Técnicas para el manejo de conciliaciones multipartes y en los procedimientos de carácter colectivo.
7.5.1. Dinámica y manejo de grupos.
MÓDULO VIII. CASOS DE EXCEPCIÓN EN LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL.
8.1 Supuestos del artículo 685 Ter. Ley Federal del Trabajo:
• Temas de discriminación en el empleo.
• La tutela de derechos fundamentales.
• Prestaciones de seguridad social.
• La titularidad de contratos colectivos o contratos ley.
• La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.
8.2 Perspectiva de género en la conciliación laboral.
MÓDULO IX. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES EN LA LFT.
9.1 Prescripción de las acciones en la Ley Federal del Trabajo:
9.1.2 Acciones que prescriben en un mes:
• Acciones de los trabajadores para separarse del trabajo (artículo 51).
• Acciones de los patrones para despedir a los trabajadores (artículo 47).
9.1.3 Acciones que prescriben en dos meses:

<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo: pago de indemnización (artículo 48). • Acciones para reclamar la indemnización por incumplimiento del derecho de preferencia que señalan los artículos (artículo 157).
9.1.4 Acciones que prescriben en un año:
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para solicitar el pago de prestaciones laborales. • Acciones Prestaciones de maternidad estipuladas en el (artículo 170).
9.1.5 Acciones que prescriben en dos años:
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo (artículos: 483-487, 491-499). • Acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo (artículo 500-503).
MÓDULO X. CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN
10.1 Convenio de conciliación.
10.2 Constancia de no conciliación.
MÓDULO XI. REDACCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS
11.1 Redacción y ortografía.
11.2 Redacción jurídica.
11.3 Elaboración de actas y certificación.
11.4 Elaboración de acuerdos de competencia.
11.5 Redacción y revisión de convenios conciliatorios.
11.6 Emisión de las constancias de no conciliación.
MÓDULO XII. ÉTICA DEL CONCILIADOR
12.1 Perfil de la persona conciliadora.
MÓDULO XIII. ATENCIÓN AL USUARIO DEL CFRL.
12.1 Calidad y atención al usuario.
12.2 La importancia de brindar un servicio de calidad.
12.3 Estrategias en la atención al usuario.
12.4 La comunicación y el servicio.
12.5 Atención a quejas y reclamaciones.
MÓDULO XIV. MANEJO DE LAS PLATAFORMAS ELECTRÓNICAS DEL CFRL.
MÓDULO XV. CLÍNICA DE CASOS.
MÓDULO XVI. TALLER DE AUDIENCIAS.
EVALUACIÓN

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación a Conciliadores y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones.
2. Participar en los ejercicios que se desarrollarán en las sesiones. El instructor llevará un control de participaciones del alumno³

³ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen



3. El examen por presentar se dividirá en dos secciones, la primera se compondrá de un examen general de conocimientos de los temas vistos en el programa; la segunda constará de 2 ejercicios prácticos, en los que aplicarán los conocimientos adquiridos durante su formación. El puntaje máximo de cada sección será de 50 puntos por lo que la acreditación de ambas secciones sumará un puntaje final de 100.
4. La calificación obtenida en el examen teórico-práctico que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100, que suman las dos secciones.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
6. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
7. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
8. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Baruch Busch, Robert Folger Joseph (1996). "La Promesa de la Mediación", Ediciones Granica, Barcelona.
2. Bleger José (1989). "Psicología de la Conducta", Editorial Paidós, México.
3. Bodnar Pablo D. (2000). "Manual de Mediación", La Cañada, Cuba.
4. Bodnar, Pablo D. (2001). "El Mediador en la Comunidad", La Cañada, Cuba.
5. Campos Lozada Mónica (2016). "Medios alternos de solución de conflictos", Flores editor y distribuidor, México.
6. Bucio Estrada Rodolfo (2014). "Guía del discurso y Argumentación Jurídica", Porrúa, México.
7. Castaño García José (2004). "Tratado sobre conciliación", Leyer, Colombia.
8. CNDH (2016). "Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo", CNDH publicaciones, México, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
9. Coello Cetina, Rafael (2019). "Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral", Tirant Lo Blanch, México.
10. Conflitti Mario C. (1997). "Conciliación obligatoria y autocomposición laboral", Universidad, Buenos Aires.
11. Cortés Ortega, Ligia Aurora (2002). "La Mediación como Instrumento Jurídico en la Violencia Intrafamiliar, Memoria del II Congreso Nacional de Mediación", Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México.
12. Cruz, Rodolfo y Oscar Cruz (2004). "El arbitraje. Los diversos mecanismos de solución de controversias: análisis y práctica en México", Porrúa-UNAM, México.
13. Díaz Colorado, Fernando (2013). "Conflicto, Mediación y Conciliación desde una mirada restaurativa y psicojurídica", Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
14. Farré Salva Sergi (2004). "Gestión de conflictos: taller de mediación, un enfoque socio

afectivo”, Ariel, Barcelona.

15. Ferrér Murillo, John Mario (2013). “Interpretación y Argumentación Jurídica”, Universidad de Medellín, Colombia.
16. Floger Tay y Taylor, Alison (1992). “Mediación, Resolución de conflictos sin Litigio”, Editorial Limusa, México.
17. Galindo Sifuentes Ernesto (2013). “Argumentación Jurídica: Técnicas de Argumentación del Abogado y del Juez”, Porrúa, México.
18. Gómez Alcántara, Antonio Isaac (2014). “Conciliación y Mediación en el derecho del trabajo. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
19. Gorjón Gómez, Francisco Javier (2009). “Mediación y Arbitraje”, Porrúa, México.
20. González de Cossío, Francisco (2004). “Arbitraje”, Porrúa, México.
21. González Peña Óscar (2001). “Conciliación Extrajudicial, Teoría y Práctica”, APECC, Perú.
22. Hodgson Jene (1995). “Negociar con Éxito: Técnicas y estrategias para una buena Negociación”, Ediciones Folio, Barcelona.
23. Mitchell C.R. (1981). “The Structure of International Conflict”, London MC Miller Press, Londres, Reino Unido.
24. Medina Rospigliosi, Rafael Gonzalo (2015). “Manual de Conciliación Extrajudicial”, 1a edición, Perú.
25. Moore Christopher (1995). “El Proceso de Mediación. Métodos Prácticos para la Resolución de Conflicto”, Granica, Buenos Aires.
26. Ojeda Avilés, Antonio, et al. (2009). “Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI”, ARA Editores, Perú.
27. Pérez Carlos (2009). “Manual de redacción para la Primera Sala”, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, disponible en: http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/po2009/68046/68046_1.pdf
28. Polo Leonardo (1997). “La ética. Hacia una versión de los temas clásicos”, Unión editorial, México.
29. Rodríguez Ismael (2000). “Manual de Redacción jurídica”, Editorial Trillas, México.
30. Romero Pradas, Ma. Isabel (2000). “La conciliación en el proceso laboral”, Tirant Monografías, Valencia.
31. Soletto, Helena (2017). “Mediación y Resolución de Conflictos: Técnicas y Ámbitos”, 3ra. ed., Tecnos, España.
32. Suárez Marinés (1996). “Mediación, Conducción de Disputas, Comunicación y Técnicas.” Buenos Aires, Paidós, 1996.
33. Stella Álvarez, Gladys (2003). “La Mediación y el Acceso A Justicia”, Rubinzal Culzoni, Argentina.

34. Urribari Carpinteiro, Gonzalo (2003). “El Arbitraje en México”, Porrúa, México.

35. Weston Anthony (2011). “Las Claves de la Argumentación”, Ariel, México.

3.1.4. CAPACITACIÓN A NOTIFICADORES

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Capacitación a Notificadores	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	72 horas
Objetivo General: Instruir a los servidores públicos que se desempeñarán como notificadores en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en las funciones que realizarán, principalmente en el marco normativo que rige a las notificaciones laborales. Con la finalidad de especializar y actualizar sus conocimientos, fortaleciendo el respeto irrestricto del orden legal aplicable en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral.			
Público Objetivo: Servidores Públicos que fungirán como Notificadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.			

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	
				Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Competencia	Esquematizar la jurisdicción de las Autoridades Laborales Federales y Locales.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. El Actuario y el Notificador.	Contrastar las funciones que realizan los actuarios y los notificadores, con las nuevas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. El papel del Notificador dentro del CFCL.	Describir las actividades que deberán realizar los notificadores, en los procedimientos de conciliación prejudicial.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.



Módulo IV. Marco Legal de las Notificaciones.	Detallar las normas que regirán el actuar del notificador, así como, los requisitos legales que deben de cumplir sus notificaciones.	3 sesiones (18 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo V. Clínica de Casos.	Fortalecer los conocimientos adquiridos, a través de la discusión de casos reales, procurando que el alumno demuestre las competencias adquiridas.	5 sesiones (18 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo VI. Manejo de las Plataformas Electrónicas del CFRL.	Explicar las particularidades y funcionamiento del sistema electrónico que operarán en el Centro Federal.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Evaluación del Curso					
La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico-práctico, diseñado para ser contestado en 1 hora.					

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

SESIONES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 6 horas diarias. Durante el desarrollo de la sesión diaria habrá un receso de 60 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 9 sesiones de 6 horas al día, cada una.
- Días: lunes a viernes.
- Horario: 9:00 a 15:00 hrs.
- Durante el desarrollo de cada sesión se contará con un descanso efectivo de 60 minutos.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de una hora.

Módulo VI. Clínica de Casos

Se considera primordial que los funcionarios notificadores, analicen, discutan y pongan en práctica los conocimientos adquiridos. El análisis de los casos se realizará, después de concluir el Módulo IV. Marco legal de las notificaciones. Las 5 sesiones de este módulo serán de 3 horas, por lo que el Instructor determinará el número de ejercicios a realizar.

- Días: lunes a viernes
- Horario: 10:00 a 13:00 hrs.
- Los alumnos contarán con 30 minutos de descanso a la mitad de cada sesión.

CONTENIDO TEMÁTICO DE LA CAPACITACIÓN A NOTIFICADORES

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. COMPETENCIA.	
1.1	<p>Autoridades Laborales Federales.</p> <p>1.1.2 Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 123, apartado A) fracciones XX, y XXXI de la CPEUM. • Ley Federal del Trabajo (artículos 527 al 528; 590- A al 590-D). <p>1.1.3 Tribunales Laborales Federales.</p>
1.2	<p>Autoridades Laborales Locales.</p> <p>1.2.1 Centros de Conciliación de las Entidades Federativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 123, apartado A) fracciones XX de la CPEUM. • Ley Federal del Trabajo (artículos 529, 590-E). <p>1.2.3 Tribunales Laborales Locales.</p>



MÓDULO II. EL ACTUARIO Y EL NOTIFICADOR.
2.1 Conceptos.
2.2 Diferencias.
2.3 Fundamentos jurídicos.
2.4 Ámbitos de competencia.
MÓDULO III. EL PAPEL DEL NOTIFICADOR DENTRO DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.
3.1 Generalidades:
3.1.1 Concepto.
3.1.2 Marco normativo.
3.1.3 Requisitos del cargo y su designación.
3.2 Facultades y atribuciones.
3.3 Ámbitos de competencia.
3.4 Deberes y obligaciones legales y éticas.
MÓDULO IV. MARCO LEGAL DE LAS NOTIFICACIONES.
4.1 Medios de comunicación procesal y otros conceptos jurídicos relevantes para el ejercicio del cargo de notificador.
4.1.1 Emplazamiento.
4.1.2 Notificación.
4.1.3 Citación.
4.1.4 Requerimiento.
4.1.5 Carta Rogatoria.
4.1.6 Exhorto.
4.1.7 Carta-orden o despacho (requisitoria).
4.1.8 Comisión rogatoria o carta deprecatoria.
4.2 Formalidades esenciales de las notificaciones.
4.3 Domicilio, días y horas para la realización de las notificaciones.
4.3.1 Domicilio.
4.3.2 Días.
4.3.3 Horas.
4.4 Tipos de notificaciones.
4.4.1 Cédula.
4.4.2 Medio oficial de difusión de las resoluciones de los poderes judiciales.
4.4.3 Edictos.
4.4.4 Correo certificado o telegrama.
4.4.5 Medios electrónicos.
4.4.6 Medios de comunicación efectivos.
4.5 Fundamentación y motivación.
4.6 Práctica de notificaciones.
4.6.1 Personas físicas.
4.6.2 Personas morales.
4.7 Personas facultadas para recibir notificaciones.

4.8 Nulidad de las notificaciones.
4.9 Convalidación de las notificaciones.
MÓDULO V. CLÍNICA DE CASOS.
MÓDULO VI. MANEJO DE LAS PLATAFORMAS ELECTRÓNICAS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.
EVALUACIÓN.

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación a Notificadores y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones.
2. Participar en los ejercicios que se desarrollarán en las sesiones. El instructor llevará un control de participaciones del alumno⁴
3. El examen por presentar se dividirá en dos secciones, la primera se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa; la segunda constará de 1 ejercicio práctico, en el que aplicarán los conocimientos adquiridos durante su formación, principalmente, en lo aprendido en el Módulo IV. Marco Legal de las notificaciones. El puntaje máximo de cada sección será de 50 puntos, por lo que la acreditación de ambas secciones sumará un puntaje final de 100.
4. La calificación obtenida en el examen teórico- práctico que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100, que suman las dos secciones.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
6. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.

⁴ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico-práctico.



7. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
8. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela y Alcalde Arturo (2013). "El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación Actual y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
2. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>

3. Ciudad Reynaud, Adolfo (2006). “Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina”, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>
4. CIDE (2016). “Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones.” México, disponible en: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf
5. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). “Reforma al Artículo 123 Constitucional”, Tirant Lo Blanch, México.
6. Lacavex Berumen María Aurora, et al. (2014). “El proceso laboral en México, visión jurisprudencial. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña.” UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
7. Molina Martínez Sergio Javier (2018). “El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo”, Revista Mexicana de Justicias Orales (2), México.
8. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12>.

3.1.5 CAPACITACIÓN A VERIFICADORES E INSPECTORES EN PROCESOS DE DEMOCRACIA SINDICAL

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Capacitación a Verificadores e Inspectores en Procesos de Democracia Sindical.	Fechas	Por definir		
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir		
Horario	Por definir	Duración del curso	81 horas		
Objetivo General: Actualización, especialización y profesionalización en los procesos de democracia sindical contemplados en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral. Para ello, se estudiarán los principios básicos de los procedimientos democráticos sindicales; y las garantías que brinda la Ley Federal del Trabajo a los derechos sindicales y de negociación colectiva.					
Público Objetivo: Servidores Públicos que fungirán como Verificadores e Inspectores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.					
Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos Infraestructura/Material/ Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Competencia	Esquematizar la jurisdicción de las Autoridades Laborales Federales y Locales.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II.	Contextualizar la tarea de los	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación	Expositiva e

Asociaciones Sindicales.	sindicatos y el panorama legal que los rige.			nacional aplicable.	interrogativa.
Módulo III. Libertad Sindical y Negociación colectiva	Enunciar las prerrogativas de los derechos de libre asociación sindical y de negociación colectiva auténtica.	3 sesiones (18 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo IV. Procedimientos de Democracia Sindical	Identificar los procedimientos democráticos que establece la Ley Federal del Trabajo, así como, estudiar sus garantías.	3 sesiones (18 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo V. Clínica de Casos	Fortalecer los conocimientos adquiridos, a través de la discusión de casos reales, procurando que el alumno demuestre las competencias adquiridas.	5 sesiones (15 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable	Interrogativa
Módulo VI. Manejo de las Plataformas Electrónicas del CFCRL.	El instructor explicará las particularidades y funcionamiento de las plataformas electrónicas que operarán en el Centro Federal.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico-práctico, diseñado para ser contestado en 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos,



ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

SESIONES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 6 horas diarias. Durante el desarrollo de la sesión diaria habrá un receso de 60 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen en el aula, las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 11 sesiones de 6 horas al día, cada una:
- Días: lunes a viernes
- Horario: 9:00 a 15:00 hrs.
- Durante el desarrollo de cada sesión se contará con un descanso efectivo de 60 minutos.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

Módulo VI. Clínica de Casos

Se considera primordial que los servidores públicos que se desempeñarán como Verificadores e Inspectores, en los procesos de democracia sindical, analicen, discutan y pongan en práctica los conocimientos adquiridos. La Clínica de Casos constará de 5 sesiones, que tendrán una duración de 3 horas al día.

- Días: lunes a viernes
- Horario: 10:00 a 13:00 hrs.
- Los alumnos contarán con 30 minutos de descanso a la mitad de cada sesión.

CONTENIDO TEMÁTICO

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. COMPETENCIA.	
1.1 Autoridades Laborales Federales.	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2 Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 123, apartado A) fracciones XX, y XXXI de la CPEUM. • Ley Federal del Trabajo (artículos 527 al 528; 590- A al 590-D). 1.1.3 Tribunales Laborales Federales.
1.2 Autoridades Laborales Locales.	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Centros de Conciliación de las Entidades Federativas. <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 123, apartado A) fracciones XX de la CPEUM. • Ley Federal del Trabajo (artículos 529, 590-E).



1.2.3 Tribunales Laborales Locales.
MÓDULO II. ASOCIACIONES SINDICALES.
2.1 Sindicato.
2.1.1 Concepto.
2.1.2 Integración.
2.1.3 Redacción de Estatutos.
2.1.4 Personalidad jurídica.
2.2 Federaciones y Confederaciones.
2.2.1 Concepto.
2.2.2 Integración.
2.2.3 Personalidad Jurídica.
MÓDULO III. LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTÉNTICA.
3.1 Antecedentes de los Procesos de Decisión en las Organizaciones Sindicales.
3.2 Libertad sindical.
3.2.1 Concepto y garantías.
3.3 Negociación Colectiva.
3.3.1 Concepto y garantías.
3.4 Convenios Internacionales en materia de derechos sindicales.
3.4.1 C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984 de la Organización Internacional del Trabajo.
3.4.2 C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 de la Organización Internacional del Trabajo.
3.4.3 C154 Sobre la negociación colectiva, 1981 de la Organización Internacional del Trabajo.
3.5 Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.
3.5.1 Recomendaciones sobre libertad sindical.
3.5.2 Recomendaciones sobre negociación colectiva.
MÓDULO IV. PROCEDIMIENTOS DE DEMOCRACIA SINDICAL.
4.1 Elecciones de Directiva y Secciones sindicales.
4.1.1 Desarrollo de las votaciones.
4.1.2 Garantías en los procedimientos.
4.1.3 Comisión Electoral.
4.2 Constancia de Representatividad.
4.2.1 Requisitos para su expedición.
4.2.2 Solicitudes adhesivas.
4.2.3 Desarrollo de la consulta.
4.2.4 Procedencia de la emisión.
4.2.5 Observadores de la votación.
4.3 Sistema de verificación.
4.3.1 El papel de los Inspectores del Trabajo.
4.3.2 El papel de los Verificadores.
4.3.3 Funciones.

**4.4** Modificación de Estatutos Sindicales.**MÓDULO V. CLÍNICA DE CASOS.****MÓDULO VI. MANEJO DE LAS PLATAFORMAS ELECTRÓNICAS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.****EVALUACIÓN****ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA**

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación a Verificadores e Inspectores en Procesos de Democracia Sindical y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones.
2. Participar en los ejercicios que se desarrollarán en las sesiones. El instructor llevará un control de participaciones del alumno⁵
3. El examen por presentar se dividirá en dos secciones, la primera se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa; la segunda constará de 1 ejercicio práctico, en el que aplicarán los conocimientos adquiridos durante su formación, principalmente, en lo aprendido en el Módulo III y IV. El puntaje máximo de cada sección será de 50 puntos, por lo que la acreditación de ambas secciones sumará un puntaje final de 100.
4. La calificación obtenida en el examen teórico- práctico que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100, que suman las dos secciones.

BIBLIOGRAFÍA**I. Instrumentos Nacionales**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
6. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.

⁵ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico-práctico.



7. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
8. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela y Alcalde Arturo (2013). "El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación Actual y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
2. Bensusán Graciela (2003). "Reformas laborales en países en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional", Perfiles Latinoamericanos (22), p. 11-49, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/115/11502201.pdf>

3. Bensusán, G. (2007). "La efectividad de la legislación laboral en América Latina." Instituto Internacional de Estudios Locales Ginebra Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201135.pdf
4. Bensusán G. (2006). "La reforma laboral." Scielo. Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2006000300003
5. Bensusán, G., (2005). "La reforma laboral." Economiaunam. Sitio web: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/2893/2453>
6. Bensusán G., (2013). "Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México." Cepal México Sitio web: <https://archivo.cepal.org/pdfs/Mexico/2013/M20130340.pdf>
7. Bensusán, G. (2009). "La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias." Estudios Sociológicos Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
8. Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2012). "El sindicalismo y la democratización en México." Redalyc Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/599/59929086003.pdf>
9. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2018). "Las reformas laborales algunos años después de su realización. En Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral." (51-69). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5150/5.pdf>
10. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2016). "Relaciones laborales reales vs formales: el mundo del trabajo." UNAM, México.
11. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2015). "Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica, ¡Hacia un nuevo derecho del trabajo!" UNAM. México, Disponible en: <http://ru.iiec.unam.mx/3066/1/bouzaspdf.pdf>
12. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2010). Perspectivas del trabajo en México. México: UNAM.
13. Bouzas Ortiz, José Alfonso y Bensusán, Graciela. (2008). "Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la organización Regional Interamericana de trabajadores." UNAM. México.
14. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
15. Camacho Solís Julio Ismael (2014) "La flexibilidad laboral y la negociación colectiva. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña." UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
16. Carrasco Fernández Felipe Miguel (2009). "Derechos humanos y libertad sindical: caso México." Revista Latinoamericana de Derechos Humanos (12), Costa Rica, disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>
17. CIDE (2016). "Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones." México, disponible en: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf

18. Ciudad Reynaud, Adolfo (2006). “Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina”, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>
19. Dávalos Morales José (1993). “La democracia sindical” Boletín Mexicano de Derecho Comparado (77), México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>
20. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). “Reforma al Artículo 123 Constitucional”, Tirant Lo Blanch, México.
21. García Morales Lilia (2016). “La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales.”, Cultura Jurídica. Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad social, p.147-214, México, disponible en: https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf
22. Gernigon Bernard (2000). “La negociación colectiva, Normas de la OIT y principios de los órganos de control.” Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf
23. Kurczyn Villalobos, Patricia (2003). ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México.
24. Lacavex Berumen María Aurora, et al. (2014). “El proceso laboral en México, visión jurisprudencial. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña.” UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
25. Molina Martínez Sergio Javier (2018). “El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo”, Revista Mexicana de Justicias Orales (2), México.
26. Monereo Pérez José Luis (2011). “Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada”, Comares Granada.
27. Montes de Oca, Santiago Barajas (1982). “El control administrativo y judicial de los sindicatos.” Comunicaciones mexicanas al XI Congreso Internacional de Derecho Comparado, Serie D, Cuadernos de Derecho Comparado (14), UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/414/2.pdf>
28. Odero, Alberto y Guido, Horacio (1995). “Derecho Sindical de la OIT, Normas y procedimientos Oficina Internacional del Trabajo.” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087999.pdf
29. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.>
30. Santos Azuela Héctor (2003). “Sistema y genealogía del derecho sindical”, Boletín Mexicano



de Derecho Comparado, (106), México, disponible en:
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3750/4633>

31. Vázquez Vialard Antonio (1997). "Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial", Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.pdf>

3.1.6. CAPACITACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES REGISTRALES.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Capacitación a Servidores Públicos Responsables de las Funciones Registrales	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	81 horas

Objetivo General:

Actualización, especialización y profesionalización de los Funcionarios Auxiliares en actividades registrales, en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Público Objetivo:

Servidores Públicos que realizarán los registros de Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos-Ley, Reglamentos Interiores y los procedimientos administrativos relativos a la vida sindical, en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	
				Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Competencia	Esquematizar la jurisdicción de las Autoridades Laborales Federales y Locales.	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Funciones Registrales	Identificar las tareas que la Ley Federal del Trabajo señala como necesarias para el registro de las Asociaciones sindicales, Contratos colectivos y homólogos.	3 sesiones (18 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. Formalidades de los Instrumentos Jurídicos Registrables.	Exponer los requisitos legales que deben de satisfacer los Contratos Colectivos de Trabajo y sus homólogos.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo IV. Construcción de Instrumentos Jurídicos.	Enseñar los fundamentos necesarios para la redacción de acuerdos, convenios y criterios.	3 sesiones (18 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo V. Atención al	Brindar las bases para ofrecer un servicio eficiente a	2 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.

Usuario como eje primordial del actuar del Registrador.	los usuarios del Centro Federal.				
Módulo VI. Clínica de Casos.	Fortalecer los conocimientos adquiridos, a través de la discusión de casos reales, procurando que el alumno demuestre las competencias adquiridas.	3 sesiones (9 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector y legislación nacional aplicable.	Interrogativa
Módulo VII. Manejo de las Plataformas Electrónicas del CFRL.	Explicar el funcionamiento de la plataforma electrónica de registro, que operarán en el Centro Federal.	1 sesión (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo y proyector.	Expositiva e interrogativa.

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico-práctico, diseñado para ser contestado en 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

SESIONES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 6 horas diarias. Durante el desarrollo de la sesión diaria habrá un receso de 60 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen en el aula, las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 12 sesiones de 6 horas al día, cada una:

- Días: lunes a viernes
- Horario: 9:00 a 15:00 hrs.
- Durante el desarrollo de cada sesión se contará con un descanso efectivo de 60 minutos.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de tres horas.

Módulo VI. Clínica de Casos

Es una estrategia metodológica de aprendizaje, que consiste en la discusión y análisis de casos reales, en los que el alumno pondrá en práctica la toma de decisiones, trabajo en equipo y coordinación de procesos, aplicando los conocimientos adquiridos durante todos los módulos del programa.

La Clínica de Casos constará de 3 sesiones, que tendrán una duración de 3 horas al día, con 30 minutos de receso. El instructor determinará el número de ejercicios a realizar durante cada sesión.

CONTENIDO TEMÁTICO

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. COMPETENCIA.
1.1 Autoridades Federales. <ul style="list-style-type: none"> • Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. • Artículo 123, apartado A) fracciones XX, y XXXI de la CPEUM. • Ley Federal del Trabajo (artículos 527 al 528; 590- A al 590-D).
1.2 Tribunales Laborales Locales.
1.3 Autoridades Locales. <ul style="list-style-type: none"> • Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad México. • Artículo 123, apartado A) fracciones XX de la CPEUM. • Ley Federal del Trabajo (artículos 529, 590-E).
1.4 Tribunales Laborales Federales.
MÓDULO II. FUNCIONES REGISTRALES.
2.1 Registro de Asociaciones Sindicales.
2.1.1 Requisitos.
2.1.2 Garantías Sindicales.
2.1.3 Estatutos Sindicales.
2.1.4 Actualización de Directivas y Secciones Sindicales.
2.2 Registro de Contratos Colectivos de Trabajo.
2.3 Registro de Contratos–Ley.
2.4 Registro y actualización de Reglamentos Internos de Trabajo.
2.5 Constancia de Representatividad.

MÓDULO III. FORMALIDADES DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS REGISTRABLES.
3.1 Formalidades esenciales de los instrumentos jurídicos registrables.
3.2 Instrumentos jurídicos registrables.
MÓDULO IV. CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS.
4.1 Redacción y ortografía.
4.2 Redacción jurídica.
4.3 Elaboración de Acuerdos.
4.4 Elaboración de documentos administrativos.
4.4.1 Tomas de Nota.
4.4.2 Actualizaciones de Directivas y Secciones sindicales.
4.4.3 Constancia de Representatividad.
4.4.4 Convocatorias.
MÓDULO V. ATENCIÓN AL USUARIO COMO EJE PRIMORDIAL DEL ACTUAR DEL REGISTRADOR.
5.1 Calidad y atención al usuario.
5.2 La importancia de brindar un servicio de calidad.
5.3 Estrategias en la atención al usuario.
5.4 La comunicación y el servicio.
5.5 Atención a quejas y reclamaciones.
MÓDULO VI. CLÍNICA DE CASOS.
MÓDULO VII. MANEJO DE LAS PLATAFORMAS ELECTRÓNICAS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.
EVALUACIÓN.

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación a Servidores Públicos Responsables de las funciones registrales y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones.
2. Participar en los ejercicios que tengan verificativo durante el desarrollo de las sesiones. El instructor llevará un control de las participaciones del alumno.⁶
3. El examen por presentar se dividirá en dos secciones, la primera se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa; la segunda constará de 2 casos prácticos. El puntaje máximo de cada sección será de 50 puntos, por lo que la acreditación de ambas secciones sumará un puntaje final de 100.

⁶ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico-práctico.



4. La calificación obtenida en el examen teórico- práctico que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100, que suman las dos secciones. El puntaje obtenido en la sección correspondiente a preguntas abiertas deberá ser de mínimo 35 puntos.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
6. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
7. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
8. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.

4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela (2000). "Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo." Porrúa, México.
2. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
3. Camacho Solís Julio Ismael (2014). "La flexibilidad laboral y la negociación colectiva. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña." UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
4. Dávalos Morales José (1993). "La democracia sindical" Boletín Mexicano de Derecho Comparado (77), México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>
5. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). "Reforma al Artículo 123 Constitucional", Tirant Lo Blanch, México.
6. García Morales Lilia (2016). "La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales.", Cultura Jurídica. Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad social, p.147-214, México, disponible en: https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf
7. Gernigon Bernard (2000). "La negociación colectiva, Normas de la OIT y principios de los órganos de control." Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf
8. Kurczyn Villalobos, Patricia (2003). ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México.
9. Lacavex Berumen María Aurora, et al. (2014). "El proceso laboral en México, visión jurisprudencial. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña." UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
10. Molina Martínez Sergio Javier (2018). "El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo", Revista Mexicana de Justicias Orales (2), México.



11. Monereo Pérez José Luis (2011). “Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada”, Comares Granada.
12. Montes de Oca, Santiago Barajas (1982). “El control administrativo y judicial de los sindicatos.” Comunicaciones mexicanas al XI Congreso Internacional de Derecho Comparado, Serie D, Cuadernos de Derecho Comparado (14), UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/414/2.pdf>
13. Odero, Alberto y Guido, Horacio (1995). “Derecho Sindical de la OIT, Normas y procedimientos Oficina Internacional del Trabajo.” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087999.pdf
14. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.>
15. Santos Azuela Héctor (2003). “Sistema y genealogía del derecho sindical”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (106), México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3750/4633>
16. Vázquez Vialard Antonio (1997). “Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.pdf>

3.1.7 CAPACITACIÓN A PROCURADORES DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Capacitación Inicial a Procuradores de la Defensa del Trabajo.	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	72 horas

Objetivo General:

Actualizar, especializar y profesionalizar de los Procuradores de la Defensa del Trabajo que auxiliarán y orientarán a los trabajadores y sindicatos que lo requieran, en el procedimiento de conciliación prejudicial, en los procesos de democracia sindical y en general, en el conocimiento de sus derechos laborales.

Público Objetivo:

Procuradores de la Defensa del Trabajo.

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	Técnica Didáctica
				Infraestructura/Material/Equipo	
Módulo I. Procedimiento de Conciliación Prejudicial.	Analizar las etapas, y requisitos necesarios del procedimiento conciliatorio, como instancia prejudicial.	7 sesiones (14 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Procedimientos de Democracia Sindica y registros sindicales.	Esquematizar los procedimientos democráticos de los sindicatos.	7 sesiones (14 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. Construcción de Instrumentos Jurídicos.	Enseñar los fundamentos necesarios para la redacción de acuerdos, convenios y criterios.	6 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo IV. Asesoría Jurídica	Explicar a los Procuradores la forma en la que deberán comunicar asertivamente a los trabajadores, la información que requieran sobre sus derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo.	6 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo V. Taller de asesoría	Practicar los conocimientos adquiridos sobre el	5 sesiones (10 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.



en Audiencias de Conciliación.	procedimiento de conciliación prejudicial, particularmente, para la asesoría de los trabajadores y asociaciones sindicales.				
Módulo VI. Taller de Representación Jurídica del Trabajador ante el Tribunal Laboral.	Practicar los conocimientos adquiridos por los Procuradores y aplicarlos en la simulación de audiencias ante el órgano jurisdiccional.	5 sesiones (10 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico, diseñado para ser contestado en un tiempo aproximado de 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

- 2. A Distancia.** Esta modalidad consistirá en la interacción del personal a capacitar con el material didáctico y formadores, vía electrónica. Por tal motivo, las sesiones podrán ser visualizadas a través de la página de la STPS y posteriormente en la página oficial del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente y el personal podrá acceder a estos en las fechas señaladas en los calendarios que serán establecidos. La modalidad a distancia está diseñada para el personal que la STPS determine, en función de las actividades que realiza y con la finalidad de facilitar la capacitación.

Los Procuradores optarán por la modalidad en la que desean cursar el presente programa de capacitación, tomando cuenta las funciones y actividades laborales que actualmente

desempeñan.

SESIONES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 2 horas diarias. Durante el desarrollo de la sesión diaria, habrá un receso de 30 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 36 sesiones de 2 horas al día, cada una:
- Días: lunes a viernes
- Horario: 10:00 a 12:00 hrs.
- Durante el desarrollo de cada sesión se contará con un descanso efectivo de 30 minutos.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

CONTENIDO TEMÁTICO

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL.
1.1 Inicio del procedimiento.
1.1.1 Presentación de la solicitud, requisitos y plazos.
1.2 Audiencia de Conciliación.
1.3 Emisión de la constancia de no conciliación.
1.4 Convenios de conciliación, alcances y cumplimiento.
1.5 Casos de excepción de la conciliación prejudicial.
MÓDULO II. PROCEDIMIENTOS DE DEMOCRACIA SINDICAL
2.1 Elecciones de Directiva y Secciones Sindicales.
2.1.1 Desarrollo de las votaciones.
2.1.2 Garantías en los procedimientos.
2.1.3 Comisión Electoral.
2.2 Constancia de Representatividad.
2.2.1 Requisitos para su expedición.
2.2.2 Solicitudes adhesivas.
2.2.3 Desarrollo de la consulta.
2.2.4 Procedencia de la emisión.
2.2.5 Observadores de la votación.
2.3 Procedimientos de depósito de los CCT, CL y RIT.
2.4 Procedimiento de registro de organizaciones.

2.5 Sistema de Verificación.
MÓDULO III. CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS
3.1 Redacción y ortografía.
3.2 Redacción jurídica.
3.3 Elaboración de instrumentos jurídicos.
MÓDULO IV. ASESORÍA JURÍDICA.
4.1 Información Asertiva a los Trabajadores sobre sus Derechos Laborales Individuales.
4.2 Información Asertiva a las Organizaciones Sindicales sobre sus Derechos Colectivos.
4.3 Plazos de Prescripción.
4.4 Orientación a trabajadores y sindicatos en elaboración de las Solicitudes de Conciliación.
4.5 Información Asertiva a los Trabajadores y Organizaciones Sindicales sobre los Medios Electrónicos del CFCRL.
MÓDULO V. TALLER DE ASESORÍA EN AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN.
MÓDULO VI. TALLER DE REPRESENTACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR ANTE EL TRIBUNAL LABORAL.
EVALUACIÓN

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación Inicial a Procuradores de la Defensa del Trabajo y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones.
2. Participar en los ejercicios que se desarrollarán en las sesiones. El instructor llevará un control de participaciones del alumno⁷
3. El examen por presentar se dividirá en dos secciones, la primera se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa; la segunda constará de 2 ejercicios prácticos, en los que aplicarán los conocimientos adquiridos durante su formación. El puntaje máximo de cada sección será de 50 puntos, por lo que la acreditación de ambas secciones sumará un puntaje final de 100.
4. La calificación obtenida en el examen teórico- práctico que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100, que suman las dos secciones.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.

⁷ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico – práctico.



3. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
6. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
7. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
8. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela (2000). "Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo." Porrúa, México.
2. Bensusán, G. (2007). "La efectividad de la legislación laboral en América Latina." Instituto Internacional de Estudios Locales Ginebra Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201135.pdf
3. Bensusán G. (2006). "La reforma laboral." Scielo. Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2006000300003
4. Bensusán, G., (2005). "La reforma laboral." Economía UNAM. Sitio web: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ecu/article/view/2893/2453>
5. Bensusán G., (2013). "Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México." Cepal México Sitio web: <https://archivo.cepal.org/pdfs/Mexico/2013/M20130340.pdf>
6. Bensusán, G. (2007). "La efectividad de la legislación laboral en América Latina." Instituto Internacional de Estudios Locales Ginebra Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201135.pdf
7. Bensusán, G. (2009). "La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias." Estudios Sociológicos Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>
8. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
9. Camacho Solís Julio Ismael (2014). "La flexibilidad laboral y la negociación colectiva. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña." UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
10. Dávalos Morales José (1993). "La democracia sindical" Boletín Mexicano de Derecho Comparado (77), México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>
11. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). "Reforma al Artículo 123 Constitucional", Tirant Lo Blanch, México.
12. García Morales Lilia (2016). "La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales.", Cultura Jurídica. Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad social, p.147-214, México, disponible en: https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf
13. Gernigon Bernard (2000). "La negociación colectiva, Normas de la OIT y principios de los órganos de control." Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf
14. Kurczyn Villalobos, Patricia (2003). ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, Instituto de

Investigaciones Jurídicas. UNAM, México.

15. Lacavex Berumen María Aurora, et al. (2014). “El proceso laboral en México, visión jurisprudencial. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña.” UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
16. Molina Martínez Sergio Javier (2018). “El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo”, Revista Mexicana de Justicias Orales (2), México.
17. Monereo Pérez José Luis (2011). “Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada”, Comares Granada.
18. Montes de Oca, Santiago Barajas (1982). “El control administrativo y judicial de los sindicatos.” Comunicaciones mexicanas al XI Congreso Internacional de Derecho Comparado, Serie D, Cuadernos de Derecho Comparado (14), UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/414/2.pdf>
19. Odero, Alberto y Guido, Horacio (1995). “Derecho Sindical de la OIT, Normas y procedimientos Oficina Internacional del Trabajo.” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087999.pdf
20. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.>
21. Santos Azuela Héctor (2003). “Sistema y genealogía del derecho sindical”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (106), México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3750/4633>
22. Vázquez Vialard Antonio (1997). “Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.pdf>

3.2 PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA PARA SECTORES PATRONAL Y SINDICAL

3.2.1 DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Derecho de Libertad Sindical y Negociación Colectiva en el Ámbito Nacional e Internacional.	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	42 horas

Objetivo General:

Esquematar los principios que rigen el Derecho de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, desde una óptica Nacional e Internacional, con la finalidad de que trabajadores y patrones propicien un ambiente auténtico de negociación.

Público Objetivo:

Representantes Sindicales, Afiliados Sindicales, Trabajadores en general y Patrones.

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	
				Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Asociaciones Sindicales	Señalar el contexto histórico de las asaciones sindicales, así como, los conceptos generales.	4 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Libertad Sindical y Negociación Colectiva	Explicar los alcances y principios que rigen los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva.	4 sesiones (12 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. Normas Mexicanas de Protección al Derecho de Libre Asociación Sindical.	Esquematar el marco legal nacional, que protege y garantiza el derecho de libre asociación sindical.	3 sesiones (9 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.

Módulo IV. Normas Mexicanas de Protección a la Negociación Colectiva.	Sintetizar el marco legal nacional, que protege y propia la negociación colectiva auténtica.	3 sesiones (9 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
--	--	----------------------	-------------	---	-----------------------------

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico, diseñado para ser contestado en un tiempo aproximado de 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

- 2. A Distancia.** Esta modalidad consistirá en la interacción del personal a capacitar con el material didáctico y formadores, vía electrónica. Por tal motivo, las sesiones podrán ser visualizadas a través de la página de la STPS y posteriormente en la página oficial del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente, y el personal podrá acceder a estos, en las fechas señaladas en los calendarios que serán establecidos. La modalidad a distancia está diseñada para el personal que la STPS determine, en función de las actividades que realiza y con la finalidad de facilitar la capacitación.

Los trabajadores y patrones podrán optar por la modalidad del curso y deberán atender a las convocatorias publicadas. Se precisa que, las inscripciones para ambas modalidades se realizarán electrónicamente, a través de la página de la STPS. Las inscripciones a la modalidad presencial estarán limitadas al aforo del lugar donde se brindará la capacitación. Para la modalidad a distancia, no habrá limite en las inscripciones.

En la modalidad a distancia del presente programa regirán las siguientes reglas:

- Para inscribirse a los cursos del presente programa de capacitación, los trabajadores y patrones deberán registrarse y crear un usuario y contraseña.
- La inscripción se realizará en el horario fijado en la convocatoria y no habrá prórroga.

- c) Los alumnos inscritos deberán acceder a los cursos en la fecha señalada como inicio y avanzar en el estudio de los módulos de forma continua; asimismo, deberán finalizarlos en cuatro semanas, que es el tiempo estimado para cursar la totalidad de los módulos y contestar la evaluación final.

SESIONES PRESENCIALES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 3 horas. En las sesiones de la modalidad presencial, habrá un receso de 30 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones presenciales están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 14 sesiones de 3 horas al día, cada una:
- Días: lunes a viernes
- Horario: 10:00 a 13:00 hrs.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

CONTENIDO TEMÁTICO

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. ASOCIACIONES SINDICALES.	
1.1	Antecedentes del Sindicalismo.
1.1.1	Movimiento Obrero Europeo en el Siglo XIX.
1.1.2	Sindicalismo del Siglo XX.
1.2	Sindicalismo en México.
1.2.1	El corporativismo y la afiliación forzosa.
1.3	Sindicatos.
1.3.1	Concepto.
1.3.2	Integración.
1.3.3	Redacción de Estatutos.
1.3.4	Personalidad jurídica.
1.4	Federaciones y Confederaciones.
1.4.1	Concepto.
1.4.2	Integración.
1.4.3	Personalidad Jurídica.
MÓDULO II. LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	
2.1	Libertad sindical.
2.1.1	Concepto y garantías.
2.2	Negociación Colectiva.
2.2.1	Concepto y garantías.



2.3 Convenios Internacionales en materia de derechos sindicales.
2.3.1 C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984 de la Organización Internacional del Trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Principio General y excepciones autorizadas en su aplicación. • Métodos de aplicación. • Principales dificultades relacionadas con el ámbito de aplicación.
2.3.2 C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 de la Organización Internacional del Trabajo.
2.3.3 C154 Sobre la negociación colectiva, 1981 de la Organización Internacional del Trabajo.
2.4 Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.
2.4.1 Recomendaciones sobre libertad sindical.
2.4.2 Recomendaciones sobre negociación colectiva.
2.5 Fomento de negociaciones colectivas constructivas.
2.5.1 Firma de Contratos Colectivos de Trabajo.
2.5.2 Cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo.
MÓDULO III. NORMAS MEXICANAS DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL.
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
3.2 Ley Federal del Trabajo.
3.3 Resoluciones judiciales.
3.4 Tratados Internacionales ratificados por México.
MÓDULO IV. NORMAS MEXICANAS DE PROTECCIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
4.2 Ley Federal del Trabajo.
4.3 Resoluciones judiciales.
4.4 Tratados Internacionales ratificados por México.

FOROS DE CAPACITACIÓN EN EL NUEVO MODELO LABORAL:

En el desarrollo del presente programa de capacitación, se celebrarán una serie de conferencias, que permitan reforzar lo aprendido en los módulos presenciales o en línea y que, además, sean dirigidos a todo el público interesado en conocer los temas planteados.

FOROS DE CAPACITACIÓN EN EL NUEVO MODELO LABORAL
1. Ejes del nuevo modelo laboral.
2. Nuevas responsabilidades obrero- patronales.
3. Nuevos procedimientos de democracia sindical.
4. Nuevas Instituciones laborales.
5. Nuevo modelo de conciliación.



ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación sobre el Derecho de Libertad Sindical y Negociación Colectiva en el Ámbito Nacional e Internacional y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones presenciales, en el caso de la modalidad a distancia se deberá de acceder a todos los módulos del programa, ya que la pagina registrará el avance.
2. Participar en los ejercicios que tengan verificativo durante el desarrollo de las sesiones (de ambas modalidades). El instructor llevará un control de las participaciones del alumno.⁸

Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico.

3. El examen por presentar se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa. El puntaje máximo será de 100.
4. La calificación obtenida en el examen que presenten los alumnos deberá ser de
5. mínimo 75 puntos sobre 100.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
6. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
7. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
8. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

⁸ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico-práctico.



II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela y Alcalde Arturo (2013). "El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación Actual y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
2. Bensusán Graciela (2003). "Reformas laborales en países en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional", Perfiles Latinoamericanos (22), p. 11-49, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/115/11502201.pdf>
3. Bensusán, G. (1999). "Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política." Scielo Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X1999000100008
4. Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2012). "El sindicalismo y la democratización en México." Redalyc Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/599/59929086003.pdf>
5. Bensusán, G. & Middlebrook. (2013). "Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones." FLACSO México: UAM-Xochimilco Sitio web: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/coediciones/20130708125012/Sindicatosypoliticaen>



[Mexico.pdf](#)

6. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (1999). "Libertad Sindical". México: UNAM.
7. Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2001). "Democracia Sindical." México: UNAM.
8. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
9. Camacho Solís Julio Ismael (2014) "La flexibilidad laboral y la negociación colectiva. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña." UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
10. Carrasco Fernández Felipe Miguel (2009). "Derechos humanos y libertad sindical: caso México." Revista Latinoamericana de Derechos Humanos (12), Costa Rica, disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>
11. CIDE (2016). "Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones." México, disponible en: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf
12. Ciudad Reynaud, Adolfo (2006). "Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina", UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>
13. Dávalos Morales José (1993). "La democracia sindical" Boletín Mexicano de Derecho Comparado (77), México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>
14. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). "Reforma al Artículo 123 Constitucional", Tirant Lo Blanch, México.
15. García Morales Lilia (2016). "La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales.", Cultura Jurídica. Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad social, p.147-214, México, disponible en: https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf
16. Gernigon Bernard (2000). "La negociación colectiva, Normas de la OIT y principios de los órganos de control." Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf
17. Kurczyn Villalobos, Patricia (2003). ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México.
18. Lacavex Berumen María Aurora, et al. (2014). "El proceso laboral en México, visión jurisprudencial. Temas selectos de derecho laboral. Liber Amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña." UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie: Estudios Jurídicos (251), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
19. Molina Martínez Sergio Javier (2018). "El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los



principios que ahora deben conformarlo”, Revista Mexicana de Justicias Orales (2), México.

20. Monereo Pérez José Luis (2011). “Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada”, Comares Granada.
21. Montes de Oca, Santiago Barajas (1982). “El control administrativo y judicial de los sindicatos.” Comunicaciones mexicanas al XI Congreso Internacional de Derecho Comparado, Serie D, Cuadernos de Derecho Comparado (14), UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/414/2.pdf>
22. Odero, Alberto y Guido, Horacio (1995). “Derecho Sindical de la OIT, Normas y procedimientos Oficina Internacional del Trabajo.” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087999.pdf
23. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.>
24. Santos Azuela Héctor (2003). “Sistema y genealogía del derecho sindical”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (106), México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3750/4633>
25. Vázquez Vialard Antonio (1997). “Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12.pdf>

3.2.2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE DEMOCRACIA SINDICAL

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Procesos de Democracia Sindical.	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	28 horas

Objetivo General:

Actualización y especialización de los representantes sindicales, afiliados, y trabajadores en general, en los procesos de democracia sindical que están contemplados en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral. Para ello, se estudiarán los principios básicos de los procedimientos democráticos; y las garantías que brinda la Ley Federal del Trabajo.

Público Objetivo:

Representantes Sindicales, Afiliados Sindicales, Trabajadores en general y Patrones.

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	
				Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Procedimientos de Democracia Sindical.	Explicar los procesos democráticos que contempla la Ley Federal del Trabajo.	5 sesiones (10 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas y videos.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Garantías de los Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva.	Contrastar las prerrogativas del derecho de libre sindicación y negociación colectiva, que promueven la concertación entre sindicatos y patrones.	4 sesiones (8 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. Negociación Colectiva como resultado de la Democracia Sindical.	Explicar los beneficios de la negociación colectiva auténtica, que derivan de una vida sindical democrática.	5 sesión (10 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa constará de un examen teórico, diseñado para ser contestado en un tiempo aproximado de 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

- 2. A Distancia.** Esta modalidad consistirá en la interacción del personal a capacitar con el material didáctico y formadores, vía electrónica. Por tal motivo, las sesiones podrán ser visualizadas a través de la página de la STPS y posteriormente en la página oficial del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente, y el personal podrá acceder a estos, en las fechas señaladas en los calendarios que serán establecidos. La modalidad a distancia está diseñada para el personal que la STPS determine, en función de las actividades que realiza, y con la finalidad de facilitar la capacitación.

Los trabajadores y patrones podrán optar por la modalidad del curso y deberán atender a las convocatorias publicadas. Se precisa que, las inscripciones para ambas modalidades se realizarán electrónicamente, a través de la página de la STPS. Las inscripciones a la modalidad presencial estarán limitadas al aforo del lugar donde se brindará la capacitación. Para la modalidad a distancia, no habrá límite en las inscripciones siempre y cuando se cumpla con lo establecido con las convocatorias que se emitan.

En la modalidad a distancia del presente programa regirán las siguientes reglas:

- a)** Para inscribirse a los cursos del presente programa de capacitación, los trabajadores y patrones deberán registrarse y crear un usuario y contraseña.
- b)** La inscripción se realizará en el horario fijado en la convocatoria y no habrá prórroga.
- c)** Los alumnos inscritos deberán acceder a los cursos en la fecha señalada como inicio, y avanzar en el estudio de los módulos de forma continua, y finalizarlos en cuatro semanas, que es el tiempo estimado, para cursar la totalidad de los módulos y contestar la evaluación final.

SESIONES PRESENCIALES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 2 horas. En las sesiones de la modalidad presencial, habrá un receso de 30 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones presenciales están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 14 sesiones de 2 horas al día, cada una:
- Días: lunes a viernes.
- Horario: 10:00 a 12:00 hrs.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

CONTENIDO TEMÁTICO

MÓDULO I. PROCEDIMIENTOS DE DEMOCRACIA SINDICAL
1.1 Elecciones de Secretarios Generales, Directivas y secciones sindicales
1.1.1 Desarrollo de las votaciones.
1.1.2 Garantías en los procedimientos.
1.1.3 Comisión Electoral.
1.1.4 Sistema de verificación.
1.2 Constancia de Representatividad.
1.2.1 Requisitos para su expedirla.
1.2.2 Solicitudes Adhesivas.
1.2.3 Desarrollo de la consulta.
1.2.4 Procedencia de la emisión.
1.2.5 Observadores de la votación.
MÓDULO II. GARANTÍAS AL DERECHO DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
2.1 Quejas que se pueden presentar ante el CFCRL.
En materia de rendición de cuentas.
2.2 El voto como garantía de protección de la libertad de negociación colectiva (artículo 386 bis de la LFT).
Artículo 371 Bis de la LFT.
2.3 Obligación del CFCRL de publicidad en los actos que se celebren ante él.
2.4 Medios de defensa ante conflictos colectivos ante Tribunales laborales.
• Procedimiento especial colectivo en casos de:
• Terminación colectiva de las relaciones de trabajo (artículo 433 al 439).
• Procedimientos de los conflictos colectivos de Naturaleza Económica. (artículo 900 al 919).
• Procedimiento de Huelga como medio de defensa del derecho de negociación colectiva.
MÓDULO III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO RESULTADO DE LA DEMOCRACIA SINDICAL.
3.1 Registro de un Contrato Colectivo de Trabajo Inicial o convenio de revisión.
• Artículo 390 Ter de la LFT.
• Reglas para la revisión de contratos colectivos de trabajo: artículos 392 al 399 Ter de la LFT.
3.2 El papel de la Autoridad Registral en la celebración de convenios de revisión o modificación de contratos colectivos de trabajo.
• Artículo 399 Ter de la LFT.
• Artículo 400 Bis de la LFT.
3.3 Buenas prácticas de negociación colectiva y concertación obrero-patronal.
EVALUACIÓN

FOROS DE CAPACITACIÓN EN EL NUEVO MODELO LABORAL:

En el desarrollo del presente programa de capacitación, se celebrarán una serie de conferencias, que permitan reforzar lo aprendido en los módulos presenciales o en línea y que,

además, sean dirigidos a todo el público interesado en conocer los temas planteados.

FOROS DE CAPACITACIÓN EN EL NUEVO MODELO LABORAL
1. Ejes del nuevo modelo laboral.
2. Nuevas responsabilidades obrero- patronales.
3. Nuevos procedimientos de democracia sindical.
4. Nuevas Instituciones laborales.
5. Nuevo modelo de conciliación.

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación sobre los Procesos de Democracia Sindical y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones presenciales, en el caso de la modalidad a distancia se deberá de acceder a todos los módulos del programa, ya que la pagina registrará el avance.
2. Participar en los ejercicios que tengan verificativo durante el desarrollo de las sesiones.⁹
3. El examen por presentar se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa. El puntaje máximo será de 100.
4. La calificación obtenida en el examen que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
4. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
5. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

⁹ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico-práctico



II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela y Alcalde Arturo (2013). "El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación Actual y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
2. Bensusán Graciela (2003). "Reformas laborales en países en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional", Perfiles Latinoamericanos (22), p. 11-49, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/115/11502201.pdf>
3. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
4. Arámbula Reyes Alma (2007). "Tratados Internacionales en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de los trabajadores)," Cámara de Diputados, México, disponible



en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>

5. CNDH y TFCA (2017), "Los Derechos Humanos Laborales", CNDH publicaciones, México, disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
6. CNDH (2016). "Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo", CNDH publicaciones, México, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
7. CDHDF (2013). "Programa de capacitación y formación profesional en Derechos Humanos. Derechos Humanos laborales". Publicaciones del Servicio Profesional en Derechos Humanos, México, disponible en: https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf
8. Canessa Miguel (2009), "Los derechos humanos laborales en el derecho internacional", Derecho PUCP (63), p. 349-373, disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
9. Carpizo Jorge (1972). "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado (15), p. 383- 416, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/934/1194>
10. Ciudad Reynaud, Adolfo (2006). "Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina", UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>
11. CIDE (2016). "Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones." México, disponible en: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf
12. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). "Reforma al Artículo 123 Constitucional", Tirant Lo Blanch, México.
13. Franco González Salas y José Fernando (2018) "La reforma constitucional en materia de Justicia, Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno 17", UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización, México.
14. Kurczyn Villalobos, Patricia (2006). "Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad en América", UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.
15. Marquet Guerrero Porfirio (2014), "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo", UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <http://www.tribunalcontenciosobc.org/Biblioteca/libros/DH%20en%20el%20trabajo%20y%20la%20seguridad%20social.pdf>
16. Meléndez George León (2000). "La Unificación del Sistema de Justicia Laboral", Porrúa, México.
17. Ojeda Avilés, Antonio, et al. (2009). "Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI", ARA Editores, Perú.
18. Podetti Humberto A. (1997) "Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social", Academia Iberoamericana de Derecho del

Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12>.

19. Sánchez Castañeda Alfredo (2006). "Las transformaciones del derecho del trabajo", Revista Latinoamericana de Derecho Social (4), p. 281-284, México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9489/11523>.

3.2.3 OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE LA REFORMA LABORAL.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Obligaciones Patronales derivadas la Reforma Laboral.	Fechas	Por definir		
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir		
Horario	Por definir	Duración del curso	24 horas		
Objetivo General: Identificar y explicar las nuevas obligaciones patronales, que estipula la legislación laboral, con la finalidad de identificar las responsabilidades y sanciones que derivan del incumplimiento de estas obligaciones.					
Público Objetivo: Representantes Sindicales, Afiliados Sindicales, Trabajadores en general y Patrones.					
				Requerimientos	
Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Obligaciones Patronales.	Esquematizar las obligaciones que deben cumplir los patrones o sus representantes, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.	5 sesiones (10 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Prohibiciones y otras consideraciones de los patrones o sus representantes en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral.	Explicar las conductas que la Ley Federal del Trabajo prohíbe que, los patrones realicen en perjuicio de sus trabajadores.	3 sesiones (8 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. Responsabilidades	Explicar las sanciones que la Ley Federal del Trabajo prevé para los casos en los que el patrón incumpla con sus obligaciones.	4 sesiones (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa constará de un examen teórico, diseñado para ser contestado en un tiempo

aproximado de 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

- 2. A Distancia.** Esta modalidad consistirá en la interacción del personal a capacitar con el material didáctico y formadores, vía electrónica. Por tal motivo, las sesiones podrán ser visualizadas a través de la página de la STPS y posteriormente en la página oficial del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente, y el personal podrá acceder a estos, en las fechas señaladas en los calendarios que serán establecidos. La modalidad a distancia está diseñada para el personal que la STPS determine, en función de las actividades que realiza, y con la finalidad de facilitar la capacitación.

Los trabajadores y patrones podrán optar por la modalidad del curso y deberán atender a las convocatorias publicadas. Se precisa que, las inscripciones para ambas modalidades se realizarán electrónicamente, a través de la página de la STPS. Las inscripciones a la modalidad presencial estarán limitadas al aforo del lugar donde se brindará la capacitación. Para la modalidad a distancia, no habrá límite en las inscripciones.

En la modalidad a distancia del presente programa regirán las siguientes reglas:

- a) Para inscribirse a los cursos del presente programa de capacitación, los trabajadores y patrones deberán registrarse y crear un usuario y contraseña.
- b) La inscripción se realizará en el horario fijado en la convocatoria y no habrá prórroga.
- c) Los alumnos inscritos deberán acceder a los cursos en la fecha señalada como inicio, y avanzar en el estudio de los módulos de forma continua, y finalizarlos en cuatro semanas, que es el tiempo estimado, para cursar la totalidad de los módulos y contestar la evaluación final.

SESIONES PRESENCIALES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de

2 horas. En las sesiones de la modalidad presencial, habrá un receso de 30 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones presenciales están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 12 sesiones de 2 horas al día, cada una:
- Días: lunes a viernes
- Horario: 10:00 a 12:00 hrs.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

CONTENIDO TEMÁTICO

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. OBLIGACIONES PATRONALES.
1.1 En materia de Seguridad Social.
1.2 En materia de centros de trabajo seguros.
1.3 En materia Sindical.
1.4 Normas Protectoras y Privilegios del Salario.
1.5 En desarrollo de protocolos de actuación en casos de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual.
MÓDULO II. PROHIBICIONES Y OTRAS CONSIDERACIONES DE LOS PATRONES O SUS REPRESENTANTES EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL.
2.1 Generales.
2.2 Ante la discriminación.
2.3 Ante la Injerencia en la vida sindical.
2.4 Ante la simulación en la contratación colectiva.
2.5 En los casos de huelga.
2.6 Ante la legitimación de los contratos colectivos de trabajo.
MÓDULO III. RESPONSABILIDADES.
3.1 La Contratación Colectiva autentica.
3.2 El Trabajo Digno.
3.3 La subcontratación.
3.4 El Modelo de Inspección.
3.5 La Responsabilidad Social.
3.6 Las Nuevas atribuciones del Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral, en la Capacitación.
3.7 Sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones patronales de la Ley Federal del Trabajo.
EVALUACIÓN.

FOROS DE CAPACITACIÓN EN EL NUEVO MODELO LABORAL:

En el desarrollo del presente programa de capacitación, se celebrarán una serie de conferencias, que permitan reforzar lo aprendido en los módulos presenciales o en línea y que, además, sean dirigidos a todo el público interesado en conocer los temas planteados.

FOROS DE CAPACITACIÓN EN EL NUEVO MODELO LABORAL	
1.	Ejes del nuevo modelo laboral.
2.	Nuevas responsabilidades obrero- patronales.
3.	Nuevos procedimientos de democracia sindical.
4.	Nuevas Instituciones laborales.
5.	Nuevo modelo de conciliación.

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación sobre las Obligaciones Patronales derivadas la Reforma Laboral, y recibir la acreditación correspondiente son:

- 1.** Asistir como mínimo al 90% de las sesiones presenciales, en el caso de la modalidad a distancia se deberá de acceder a todos los módulos del programa, ya que la pagina registrará el avance.
- 2.** Participar en los ejercicios que tengan verificativo durante el desarrollo de las sesiones¹⁰.
- 3.** El examen por presentar se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa. El puntaje máximo será de 100.
- 4.** La calificación obtenida en el examen que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

- 1.** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.** Ley Federal del Trabajo.
- 3.** Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
- 4.** Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley

¹⁰ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico.



Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C150 Sobre la administración del trabajo, 1958.
5. C151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
6. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
7. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Recomendaciones

1. R92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
2. R94, Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952.
3. R113, Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.
4. R129, Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967.
5. R130, Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
6. R158, recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.
7. R159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
8. R163, recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela y Alcalde Arturo (2013). "El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación Actual y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
2. Bensusán Graciela (2003). "Reformas laborales en países en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional", Perfiles Latinoamericanos (22), p. 11-49, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/115/11502201.pdf>
3. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>

4. Arámbula Reyes Alma (2007). "Tratados Internacionales en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de los trabajadores)," Cámara de Diputados, México, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>
5. CNDH y TFCA (2017), "Los Derechos Humanos Laborales", CNDH publicaciones, México, disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
6. CNDH (2016). "Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo", CNDH publicaciones, México, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
7. CDHDF (2013). "Programa de capacitación y formación profesional en Derechos Humanos. Derechos Humanos laborales". Publicaciones del Servicio Profesional en Derechos Humanos, México, disponible en: https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf
8. Canessa Miguel (2009), "Los derechos humanos laborales en el derecho internacional", Derecho PUCP (63), p. 349-373, disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
9. Carpizo Jorge (1972). "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado (15), p. 383- 416, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/934/1194>
10. Ciudad Reynaud, Adolfo (2006). "Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina", UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>
11. CIDE (2016). "Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones." México, disponible en: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf
12. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). "Reforma al Artículo 123 Constitucional", Tirant Lo Blanch, México.
13. Franco González Salas y José Fernando (2018) "La reforma constitucional en materia de Justicia, Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno 17", UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización, México.
14. Kurczyn Villalobos, Patricia (2006). "Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad en América", UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.
15. Marquet Guerrero Porfirio (2014), "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo", UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <http://www.tribunalcontenciosobc.org/Biblioteca/libros/DH%20en%20el%20trabajo%20y%20la%20seguridad%20social.pdf>
16. Meléndez George León (2000). "La Unificación del Sistema de Justicia Laboral", Porrúa, México.
17. Ojeda Avilés, Antonio, et al. (2009). "Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI", ARA Editores, Perú.

18. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12>.
19. Reynaud Adolfo (2011). “La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana.” Organización Internacional del Trabajo, Costa Rica, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf
20. Sánchez Castañeda Alfredo (2017). “La Jurisdicción Laboral: de Juntas Tripartitas a Tribunales de Trabajo.” Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (tomo 2), p. 393-412, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>
21. Sánchez Castañeda Alfredo (2006). “Las transformaciones del derecho del trabajo”, Revista Latinoamericana de Derecho Social (4), p. 281-284, México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9489/11523>.

3.2.4 DESARROLLO DE PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Desarrollo de Protocolos de Actuación en Casos de Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual.	Fechas	Por definir		
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir		
Horario	Por definir	Duración del curso	36 horas		
Objetivo General: Brindar las herramientas necesarias para la creación de Protocolos de actuación para los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, que estipula la legislación laboral. Para ello, se estudiarán los conceptos básicos relativos al tema, y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.					
Público Objetivo: Representantes Sindicales, Afiliados Sindicales, Trabajadores en general y Patrones.					
Requerimientos					
Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Perspectiva de Género e Inclusión Laboral.	Explicar la perspectiva de género, para identificar la forma en la que se pueden introducir al mundo laboral.	2 sesiones (4 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Conceptos	Definir los conceptos básicos, que	22. sesiones (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación	Expositiva e interrogativa.



Generales.	todo trabajador y patrón deben conocer, para lograr la correcta inclusión de la perspectiva de género.			nacional aplicable.	
Módulo III. Normas Mexicanas en la materia.	Esquematizar las disposiciones legales que estipulan las obligaciones en materia de inclusión laboral y perspectiva de género.	23 sesiones (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo IV. Normas Internacionales.	Contrastar el marco normativo internacional, sobre la inclusión laboral y la perspectiva de género, con el panorama nacional.	3 sesiones (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo V. Disposiciones en la Materia de la Ley Federal del Trabajo.	Distinguir las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que promueven la inclusión laboral y la perspectiva de género, como fundamento de un trabajo digno.	3 sesiones (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo VI. Taller ¿Cómo crear un protocolo?	Promover la práctica de los conocimientos teóricos adquiridos, a través de la realización de un proyecto de protocolo.	4 sesiones (8 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.

Evaluación del Curso:

La evaluación del presente programa constará de un examen teórico, diseñado para ser contestado en un tiempo aproximado de 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

- 2. A Distancia.** Esta modalidad consistirá en la interacción del personal a capacitar con el material didáctico y formadores, vía electrónica. Por tal motivo, las sesiones podrán ser visualizadas a través de la página de la STPS y posteriormente en la página oficial del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente, y el personal podrá acceder a estos, en las fechas señaladas en los calendarios que serán establecidos. La modalidad a distancia está diseñada para el personal que la STPS determine, en función de las actividades que realiza y con la finalidad de facilitar la capacitación.

Los trabajadores y patrones podrán optar por la modalidad del curso y deberán atender a las convocatorias publicadas. Se precisa que, las inscripciones para ambas modalidades se realizarán electrónicamente, a través de la página de la STPS. Las inscripciones a la modalidad presencial estarán limitadas al aforo del lugar donde se brindará la capacitación. Para la modalidad a distancia, no habrá límite en las inscripciones.

En la modalidad a distancia del presente programa regirán las siguientes reglas:

- a)** Para inscribirse a los cursos del presente programa de capacitación, los trabajadores y patrones deberán registrarse y crear un usuario y contraseña.
- b)** La inscripción se realizará en el horario fijado en la convocatoria y no habrá prórroga.
- c)** Los alumnos inscritos deberán acceder a los cursos en la fecha señalada como inicio, y avanzar en el estudio de los módulos de forma continua, y finalizarlos en cuatro semanas, que es el tiempo estimado, para cursar la totalidad de los módulos y contestar la evaluación final.

SESIONES PRESENCIALES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 2 horas. En las sesiones de la modalidad presencial, habrá un receso de 30 minutos. Se prevé que el

número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones presenciales están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 12 sesiones de 2 horas al día, cada una:
- Días: lunes a viernes
- Horario: 10:00 a 12:00 hrs.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

CONTENIDO TEMÁTICO

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. PERSPECTIVA DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL.
1.1 Principios legales que sustentan la perspectiva de género e inclusión laboral.
1.2 Condiciones laborales con perspectiva de género e inclusión laboral.
1.3 Integración de dirigencias sindicales.
1.4 Garantías y derechos sobre la libre afiliación y participación de los miembros del sindicato.
1.5 Planes de Capacitación.
MÓDULO II. CONCEPTOS GENERALES.
2.1 Protocolo.
2.2 Discriminación.
2.3 Acoso y Hostigamiento Sexual.
2.4 Violencia laboral.
2.5 Relación de trabajo.
2.5.1 Subordinación.
MÓDULO III. NORMAS MEXICANAS EN LA MATERIA.
3.1 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
3.2 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
3.3 Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (INMUJERES).
MÓDULO IV. NORMAS INTERNACIONALES
4.1 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ).
4.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
4.3 Convenio 190, Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la organización internacional del trabajo (OIT).
4.4 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90) de la OIT.
4.5 Convenio 122, Sobre la política del empleo, 1964 de la OIT.
MÓDULO V. DISPOSICIONES EN LA MATERIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.



5.1 Disposiciones contra la discriminación.
5.2 Disposiciones contra el acoso y hostigamiento sexual.
5.3 Sanciones.
MÓDULO VI. TALLER ¿CÓMO CREAR UN PROTOCOLO?

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Capacitación sobre el Desarrollo de Protocolos de Actuación en Casos de Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual, y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones presenciales, en el caso de la modalidad a distancia se deberá de acceder a todos los módulos del programa, ya que la pagina registrará el avance.
2. Participar en los ejercicios que tengan verificativo durante el desarrollo de las sesiones.

Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico.¹¹

3. El examen por presentar se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa. El puntaje máximo será de 100.
4. La calificación obtenida en el examen que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
4. Decreto por el que se por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

¹¹ Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico-práctico



II. Instrumentos Internacionales (OIT)

Convenciones

1. C87 Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1984.
2. C98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
3. C135 Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
4. C154 Sobre la negociación colectiva, 1981.
5. C158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Bensusán Graciela y Alcalde Arturo (2013). "El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación Actual y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
2. Bensusán Graciela (2003). "Reformas laborales en países en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional", Perfiles Latinoamericanos (22), p. 11-49, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/115/11502201.pdf>
3. Boza Pró, Guillermo (2014), "Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo", THÉMIS. Revista de Derecho (65), p. 13-26, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
4. Arámbula Reyes Alma (2007). "Tratados Internacionales en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de los trabajadores)," Cámara de Diputados, México, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>
5. CNDH y TFCA (2017), "Los Derechos Humanos Laborales", CNDH publicaciones, México, disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
6. CNDH (2016). "Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo", CNDH publicaciones, México, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
7. CDHDF (2013). "Programa de capacitación y formación profesional en Derechos Humanos. Derechos Humanos laborales". Publicaciones del Servicio Profesional en Derechos Humanos, México, disponible en: https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf
8. Canessa Miguel (2009), "Los derechos humanos laborales en el derecho internacional", Derecho PUCP (63), p. 349-373, disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
9. Carpizo Jorge (1972). "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado (15), p. 383- 416, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/934/1194>
10. Ciudad Reynaud, Adolfo (2006). "Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina", UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/13.pdf>



11. CIDE (2016). “Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones.” México, disponible en: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf
12. Díaz Mirón Álvarez, Luis Manuel, et al. (2017). “Reforma al Artículo 123 Constitucional”, Tirant Lo Blanch, México.
13. Franco González Salas y José Fernando (2018) “La reforma constitucional en materia de Justicia, Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización, Cuaderno 17”, UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización, México.
14. Kurczyn Villalobos, Patricia (2006). “Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad en América”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.
15. Marquet Guerrero Porfirio (2014), “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Derechos Humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo”, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, disponible en: <http://www.tribunalcontenciosobc.org/Biblioteca/libros/DH%20en%20el%20trabajo%20y%20la%20seguridad%20social.pdf>
16. Meléndez George León (2000). “La Unificación del Sistema de Justicia Laboral”, Porrúa, México.
17. Ojeda Avilés, Antonio, et al. (2009). “Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI”, ARA Editores, Perú.
18. Podetti Humberto A. (1997) “Los principios del derecho del trabajo. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios Doctrinales (188), México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/12>.
19. Reynaud Adolfo (2011). "La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana." Organización Internacional del Trabajo, Costa Rica, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf
20. Sánchez Castañeda Alfredo (2017). "La Jurisdicción Laboral: de Juntas Tripartitas a Tribunales de Trabajo." Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (tomo 2), p. 393-412, México, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>
21. Sánchez Castañeda Alfredo (2006). “Las transformaciones del derecho del trabajo”, Revista Latinoamericana de Derecho Social (4), p. 281-284, México, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9489/11523>

4.SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Nombre del Curso	Sensibilización en Materia de Perspectiva de Género.	Fechas	Por definir
Coordinador	Por definir	Lugar	Por definir
Horario	Por definir	Duración del curso	22 horas
Objetivo General: Brindar las herramientas necesarias para la inclusión de la perspectiva de género, en los centros de trabajo, y en el actuar de los Servidores Públicos. Para ello, se estudiarán los conceptos básicos relativos al tema, y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.			
Público Objetivo: Servidores públicos de la STPS y representantes Sindicales, Afiliados Sindicales, Trabajadores en general y Patrones.			

Módulos	Objetivos Específicos	Duración	Instructor	Requerimientos	
				Infraestructura/Material/Equipo	Técnica Didáctica
Módulo I. Generalidades	Definir los conceptos básicos, que todo trabajador y patrón deben conocer, para lograr la correcta inclusión de la perspectiva de género.	2 sesiones (4 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo II. Instrumentos Internacionales y Programas en materia de Igualdad de Género en el Trabajo.	Contrastar el marco normativo internacional, sobre la inclusión laboral y la perspectiva de género, con el panorama nacional.	3 sesiones (6 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo III. Marco Legal Mexicano en Materia de Igualdad de Género en Trabajo.	Esquematizar las disposiciones legales que estipulan las obligaciones en materia de inclusión laboral y perspectiva de género.	4 sesiones (8 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.
Módulo IV. Prevención y Atención del Acoso	Explicar la perspectiva de género, para identificar la forma en que se presentan las	2 sesiones (4 horas)	Por definir	Equipo de cómputo, proyector, lecturas, videos, legislación nacional aplicable.	Expositiva e interrogativa.



Sexual.	conductas que atentan contra ella, como el acoso y hostigamiento sexual.				
----------------	---	--	--	--	--

Evaluación del Curso:
La evaluación del presente programa introductorio constará de un examen teórico, diseñado para ser contestado en un tiempo aproximado de 2 horas.

METODOLOGÍA

Los módulos podrán ser cursados de forma:

- 1. Presencial.** Esta modalidad consistirá en que, el personal a capacitar asista al aula o espacio determinado, en el que se desarrollarán las sesiones, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje se realice en un entorno grupal, y se facilite la interacción entre educandos y formadores.

La enseñanza presencial favorecerá un método andragógico para facilitar el aprendizaje de adultos a través de la variación de la distribución de los contenidos, ciclos de conferencias, foros, simposios, mesas redondas y mesas de debate.

- 2. A Distancia.** Esta modalidad consistirá en la interacción del personal a capacitar con el material didáctico y formadores, vía electrónica. Por tal motivo, las sesiones podrán ser visualizadas a través de la página de la STPS y posteriormente en la página oficial del CFCRL. El contenido estará disponible de manera permanente, y el personal podrá acceder a estos, en las fechas señaladas en los calendarios que serán establecidos. La modalidad a distancia está diseñada para el personal que la STPS determine, en función de las actividades que realiza y con la finalidad de facilitar la capacitación.

Se precisa que, las inscripciones para ambas modalidades se realizarán electrónicamente, a través de la página de la STPS. Las inscripciones a la modalidad presencial estarán limitadas al aforo del lugar donde se brindará la capacitación. Para la modalidad a distancia, no habrá límite en las inscripciones.

En la modalidad a distancia del presente programa regirán las siguientes reglas:

- a)** Los participantes que deseen cursar el presente programa en la modalidad a distancia deberán inscribirse, en las fechas que se establezca la convocatoria publicada.
- b)** Los alumnos inscritos deberán acceder a los cursos en la fecha señalada como inicio, y avanzar en el estudio de los módulos de forma continua, y finalizarlos en cuatro semanas, que es el tiempo estimado, para cursar la totalidad de los módulos y

contestar la evaluación final.

SESIONES PRESENCIALES

Las sesiones para desarrollar el contenido de los módulos del presente programa serán de 2 horas. En las sesiones de la modalidad presencial, habrá un receso de 30 minutos. Se prevé que el número de horas de cada sesión sea el suficiente para que, los alumnos interactúen con los formadores y se disipen las dudas que se presenten en el desarrollo de los temas.

Las sesiones presenciales están programadas para desarrollarse de la siguiente forma:

- 12 sesiones de 2 horas al día, cada una:
- Días: lunes a viernes
- Horario: 10:00 a 12:00 hrs.
- La evaluación se realizará en un tiempo aproximado de dos horas.

CONTENIDO TEMÁTICO

Los módulos que componen el presente programa comprenden los siguientes temas:

MÓDULO I. GENERALIDADES.
1.1 Conceptos.
1.1.1 Género.
1.1.2 Igualdad.
1.1.3 Equidad.
1.1.4 Normas y roles de género.
1.1.5 Perspectiva de género.
1.1.6 Género y masculinidades.
MÓDULO II. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y PROGRAMAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO.
2.1 Programa de Trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo.
2.2 Programa Global de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
2.3 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
2.4 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).
2.5 Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número 122) de la Organización Internacional del Trabajo.
2.6 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la Organización Internacional del Trabajo.
2.7 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90) de la Organización Internacional del Trabajo.

MÓDULO III. MARCO LEGAL MEXICANO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
3.2 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
3.3 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
3.4 Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.
3.5 Ley Federal del Trabajo.
3.5.1 Obligación de elaboración de Protocolos en materia de acoso y hostigamiento sexual.
3.5.2 Representación proporcional en las Directivas Sindicales.
3.5.3 Atención a las víctimas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.
MÓDULO IV. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
4.1 El acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
4.2 Las acciones para la prevención del acoso y hostigamiento sexual.
4.3 La atención de las personas trabajadoras víctimas del acoso y hostigamiento sexual.
EVALUACIÓN.

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

Los requisitos para aprobar satisfactoriamente el Programa de Sensibilización en Materia de Perspectiva de Género, y recibir la acreditación correspondiente son:

1. Asistir como mínimo al 90% de las sesiones presenciales, en el caso de la modalidad a distancia se deberá de acceder a todos los módulos del programa, ya que la pagina registrará el avance.
2. Participar en los ejercicios que tengan verificativo durante el desarrollo de las sesiones¹².
3. El examen por presentar se compondrá de preguntas abiertas sobre los temas vistos en el programa. El puntaje máximo será de 100.
4. La calificación obtenida en el examen que presenten los alumnos deberá ser de mínimo 70 puntos sobre 100.

¹² Los requisitos señalados en el numeral 1 y 2 serán contemplados como esenciales para presentar el examen teórico.

BIBLIOGRAFÍA

I. Instrumentos Internacionales

1. ACNUDH (1979). “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.” Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
2. OEA (1995). “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (Belem do Pará).”
3. OIT (1951). “C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración.”
4. OIT (1951). “R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración.”
5. OIT (1964). “C122- Convenio sobre la política del empleo.”

II. Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
3. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
5. Ley Federal del Trabajo

III. Libros y Documentos Electrónicos

1. Aspiazu, Eliana. (2011). “La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en el Partido de General.” Pueyrredón. Comunicación presentada en Jornadas de Sociología, 9, Buenos Aires
2. Belmont, E., Bensusán G., Castillo J., Casalet M., De la O, M. De la Rocha, M., De Paula, M., De la Garza, E., Escobar, A., Gallart, M., Guadarrama, R., Hernández M., Herrera F., Ibarra, E., Iranzo C., Lara, S., Lucena, H., Neffa, J., Novick, M., Olivo, M., Pozas, M., Pries, L., Salas, C., Salles V., Sánchez, S. & Villavicencio, D. (2006). Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques. Ciudad de México: Anthropos Editorial.
3. Bensusán, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. abril 03, 2020, de Instituto Internacional de Estudios Locales Ginebra Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_201135.pdf
4. Delgado, G Didice (2006). “Sindicato y Género, Desafíos para el sindicalismo en tiempos de globalización”, Fundación Friedrich Ebert, Disponible en: <http://www.fes-sindical.org>.
5. Godhino Delgado, D. (2009). “Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas”, Friedrich-Ebert-Stiftung, Buenos Aires.



6. Godhino Delgado, Didice (2006). “Sindicato y Género, Desafíos para el sindicalismo en tiempos de globalización”, Fundación Friedrich Ebert.
7. Moreira, C. y Johnson, N. (2003). “Democracia, Género y Equidad: Aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa”, Universidad de la República. Junio. Uruguay
8. OIT (2006). “Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente. Documento de «visión».” Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140849.pdf
9. Osborne, R. 2005. “Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, Política y Sociedad, Vol. 42. N° 2. España.
10. Mercado, M. (2003). “Género y organización: poder para realizar cambios, Taller de sensibilización para el fortalecimiento de la dimensión de género en la agenda sindical”, OIT, mimeo
11. Rodríguez, E. (2006). “Igualdad de género y movimiento sindical.”, L. (ed.) Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Organización Internacional del Trabajo. Cap. X. Santiago de Chile.
12. Ulshoefer, P. (1994). “Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90: desafío para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales”, OIT, Santiago de Chile, Chile.
13. UN WOMEN (2018). [“Gender-Transformative Evaluation of Training for Gender Equality”](#), Santo Domingo, Dominican Republic.

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



**UNIDAD DE ENLACE PARA LA REFORMA AL
SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL**