



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

CEEAD
Centro de Estudios sobre la Enseñanza
y el Aprendizaje del Derecho, A.C.

Programa para el curso de Derecho Procesal Laboral

Sílabus

Autores:
Roberto Rodríguez Castañeda
Alberto Márquez Hill

Sobre el CEEAD

El Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. (CEEAD) es una institución independiente sin fines de lucro, dedicada a la investigación, desarrollo, implementación y evaluación de iniciativas para transformar la educación jurídica y el ejercicio profesional del derecho. Nuestro fin último es contribuir a la consolidación del Estado de derecho, la democracia y justicia social en México, a través de la formación de profesionales del derecho con competencia técnica, ética y compromiso con su entorno.

Sobre este Sílabus

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Como consecuencia, el 01 de mayo del 2019 se publicaron una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social. Estas reformas impactaron diversas áreas del derecho laboral, entre las que se encuentra un cambio paradigmático en la impartición de justicia, sus procedimientos y las autoridades que participan del mismo. Los cambios más importantes para el procedimiento suponen la apuesta por la conciliación como método para resolver los conflictos previo a instar a juicio, a través de la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como los Centros de Conciliación de las entidades federativas, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la incorporación de la impartición de justicia laboral al Poder Judicial de la Federación y los poderes judiciales de las entidades federativas; así como un proceso judicial que supone una etapa oral y otra escrita.

Dicha reforma supone un proceso de implementación que debe irradiar no solo a las diversas autoridades que participan de la justicia laboral, sino también a las escuelas de derecho en tanto son las encargadas de la formación de las y los futuros abogados que operarán dicho sistema. En este contexto, el CEEAD en conjunto con la Dirección General de Capacitación y Difusión de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral desarrollaron este *silabus* para la asignatura de Derecho Procesal Laboral, el cual tiene como finalidad contribuir al proceso de implementación, a través del diseño de herramientas que fortalezcan a las escuelas de derecho en el desarrollo de las competencias necesarias para operar e interactuar con el nuevo sistema de justicia laboral.

El presente *silabus* se divide en cinco unidades. Cada una contiene los subtemas, el contenido a desarrollar, una competencia general y las competencias a alcanzar en cada unidad. Es importante tomar en cuenta que la construcción de este *silabus* se hizo atendiendo a un curso de 16 semanas en el cual se imparten tres horas de clase por semana, dando así un total de 48 horas clase. También supone que se inserte dentro de la Licenciatura en Derecho, donde los y las estudiantes ya hayan cursado las materias de Derecho Laboral, Teoría General del Proceso, Derechos Humanos y Mecanismos Alternos de Solución de Controversias, de manera que las competencias adquiridas en las mismas sirvan de base para la presente materia.

Derivado de lo anterior, se espera que quienes tomen el curso cuenten con los siguientes conocimientos: identificar los antecedentes más importantes del derecho laboral en México y el origen de los derechos laborales como lo son las jornadas, los días de descanso, las vacaciones y demás prestaciones. Identificar los sujetos del derecho laboral, como el patrón, el patrón sustituto, el intermediario y el trabajador, también la diferencia entre derecho individual y colectivo de trabajo, así como saber lo que es una relación de trabajo, sus elementos, requisitos y sus causas de rescisión y terminación.

Aunado a ello, es importante, que derivado de haber cursado teoría general del proceso, conozcan los actos procesales básicos, de forma que en el curso se pueda abordar su aplicación en el proceso laboral. También es importante que conozcan los diferentes medios alternos de solución de controversias y su utilidad. Por último, deben de ser capaces de analizar todo lo anterior desde una perspectiva ética, de género y de derechos humanos.

Agradecimientos

La realización de este *silabus* es producto de la colaboración entre el CEEAD y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Enlace para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral y de su Dirección General de Capacitación y Difusión, a cargo de la Mtra. Susana Casado, así como del Grupo de Trabajo integrado por las siguientes personas expertas que asesoran su proceso de construcción: Alix Airam Trimmer Espinosa, Socia en Ferran Martínez Abogados; Brissa Albores Medina, Jueza de Distrito Especializada en Materia de Trabajo; Carlos Ferran Martínez Carrillo, Socio Fundador en Ferran Martínez Abogados; Dimna Mirelle Rodríguez García, Coordinadora de proyectos del Círculo Feminista de Análisis Jurídico, A.C.; Franz Erwin Oberarzbacher, Investigador del Instituto Tecnológico Autónomo de México; Gabriela Luna Juárez, Subdirectora de Asesoría Especializada del Instituto Federal de la Defensoría Pública; Guillermo Mendoza Medina y Miguel Ángel Fuentes Vargas, Conciliadores Individuales del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; Guillermo Rosales Vázquez, Director de Contratos Ley del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; José Antonio Morales Yáñez, Secretario Técnico en Materia Laboral de la Escuela Federal de Formación Judicial; Paulina Cruz Sánchez, Directora de Control de Procesos Zona Centro de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; María Fernanda Flores Caballero, Directora de Orientación y Consulta y María de los Ángeles Fonseca Ortega, Subdirectora de Normatividad, ambas de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De los autores

Roberto Rodríguez Castañeda es investigador en el área de Certificación para la Justicia en México del CEEAD. Es maestro en Derecho Constitucional por la Universidad de Valencia (UV), y egresado con mención honorífica de la licenciatura en Derecho por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Cuenta con una especialidad en derecho por la misma universidad, durante la cual realizó una estancia de investigación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México (IIJUNAM). También se desempeña como abogado litigante y fue docente en la UABC, el Tec de Monterrey y la Universidad Xochicalco.

Alberto Márquez Hill es asistente de investigación en el área de Educación Jurídica del CEEAD. Actualmente está cursando la licenciatura en Derecho en la Facultad Libre de Derecho de Monterrey (FLDM). Es becario de la organización SELIDER, lo cual lo ha colocado como coordinador en el área jurídica del proyecto social BAM, el cual tiene el objeto de socializar instituciones que brindan servicio jurídico en comunidades en situación de vulnerabilidad. Ha participado en el Centro de Derechos Humanos de la FLDM, colaborando en investigaciones enfocadas en DESCAs (Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales) y Derecho Constitucional.

Sílabus

Unidad de aprendizaje de Derecho Procesal Laboral

Temario

Unidad I. Introducción

- 1.1 Antecedentes históricos
- 1.2 La reforma laboral
 - 1.2.1 Reforma constitucional del 2017
 - 1.2.2 Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2019

Unidad II. Autoridades, partes y actos procesales del juicio laboral

- 2.1 Autoridades del trabajo
 - 2.1.1 Competencia de las autoridades del trabajo
 - 2.1.2 Centros de Conciliación Laboral
 - 2.1.3 Tribunales Laborales
 - 2.1.4 Defensoría Pública
 - 2.1.5 Procuraduría de la Defensa del Trabajo
 - 2.1.6 Otras autoridades
- 2.2 Las partes en el proceso
 - 2.2.1 Requisitos de las partes
 - 2.2.2 Personas intervinientes en los procesos laborales
- 2.3 Acciones, excepciones y defensas
 - 2.3.1 Acciones
 - 2.3.2 Excepciones
 - 2.3.3 Defensas

Unidad III. La conciliación prejudicial

- 3.1 El objetivo de la conciliación prejudicial
- 3.2 Las características de la conciliación prejudicial
- 3.3 Los principios de la conciliación prejudicial
- 3.4 La obligatoriedad y los casos de excepción de la conciliación prejudicial
- 3.5 La perspectiva de género en los procedimientos conciliatorios
- 3.6 El procedimiento de conciliación prejudicial
 - 3.6.1 Solicitud del procedimiento de conciliación
 - 3.6.2 Etapas del procedimiento
 - 3.6.3 Convenio de conciliación y acta de no conciliación

Unidad IV. Procedimiento ordinario laboral

- 4.1 Principios procesales
- 4.2 Fase escrita
 - 4.2.1 Demanda
 - 4.2.2 Emplazamiento y notificaciones
 - 4.2.3 Contestación
 - 4.2.4 Pruebas
 - 4.2.5 Réplica
 - 4.2.6 Contrarréplica
 - 4.2.7 Providencias cautelares
 - 4.2.8 Incidentes
 - 4.2.9 Recurso de reconsideración
- 4.3 Fase oral
 - 4.3.1 Audiencia preliminar
 - 4.3.2 Audiencia de juicio
 - 4.3.3 Incidentes
- 4.4 Dictado de sentencia
 - 4.4.1 Requisitos de las sentencias
 - 4.4.2 Aclaración de sentencia
- 4.5 Procedimientos de ejecución
 - 4.5.1 Ejecución voluntaria
 - 4.5.2 Ejecución forzosa
- 4.6 Juicio de Amparo

Unidad V. Otros procedimientos laborales

- 5.1 Procedimiento especial individual
- 5.2 Procedimiento de conflictos individuales de seguridad social
- 5.3 Procedimientos paraprocesales
- 5.4 Procedimiento especial colectivo
- 5.5 Procedimiento de huelga
- 5.6 Procedimientos colectivos de naturaleza económica

Competencia genérica

Las y los alumnos al finalizar el curso, podrán analizar y distinguir los derechos, las normas, los procedimientos y estándares aplicables al procedimiento laboral. Además, podrán participar de forma activa en el desarrollo de estrategias para la solución de conflictos laborales mediante la identificación y análisis de problemas desde una perspectiva ética, de género y respeto a los Derechos Humanos.

Competencias específicas

Unidad	Competencia específica
Unidad I. Introducción	Distingue los aspectos esenciales de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y la reforma del 01 de mayo de 2019, identificando sus antecedentes históricos más importantes.
Unidad II. Autoridades, partes y actos procesales del juicio laboral	Distingue las autoridades y las partes en el procedimiento laboral mediante el análisis de sus atribuciones y el rol que desempeñan; distinguiendo también, la utilidad de las acciones y excepciones en el juicio.
Unidad III. La conciliación prejudicial	Explica el procedimiento de conciliación; distinguiendo los principios y reglas que lo rigen, los derechos de las personas intervinientes y los casos de excepción, a partir del análisis de casos concretos.
Unidad IV. Procedimiento judicial ordinario	Analiza las normas, estándares y principios que rigen el procedimiento laboral, con el fin de formular estrategias y construir argumentos para la solución de casos concretos desde una perspectiva de género y derechos humanos.
Unidad V. Otros procedimientos laborales	Identifica la procedencia del procedimiento especial individual y colectivo, los conflictos individuales de seguridad social, los procedimientos paraprocesales o voluntarios, así como los conflictos colectivos y de huelga, mediante el estudio y análisis de casos para distinguir sus objetivos.

Tabla de contenidos

Antes de abordar los contenidos a desarrollar es importante destacar que existen tres motivos por los cuales se dejaron fuera algunos temas. El primero de ellos es porque los temas pueden ser ejes transversales que no se abordan en una sola unidad sino a lo largo de todo el curso. Tal es el caso de la ética, la perspectiva de género y los derechos humanos. Como en cualquier otra asignatura, estos temas deben de estar presentes en todo el proceso del trabajo como ejes transversales, de manera que los mismos están implícitos al momento de desarrollar todas las unidades del curso.

El segundo motivo por el cual se dejaron fuera algunos temas es debido a que aún cuándo pueden estar relacionados, rebasan la competencia general a desarrollar en un curso de licenciatura, o se abordan de manera específica en otra asignatura del curriculum. Tal es el caso, por ejemplo, de los antecedentes del derecho laboral en México y su evolución histórica, la formación completa en MASC (Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos), la formación completa en argumentación oral y escrita, o el Derecho Internacional del Trabajo.

El tercer motivo es la limitante que supone el tiempo disponible en un curso de un semestre. Por este motivo existen temas que se espera abordar a manera de mención, pero que las horas clase no permiten profundizar en los mismos, utilizándose estas para los temas más relevantes para el desarrollo de la competencia general. Este es el caso de las implicaciones que traen al proceso los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), o las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. También es el caso del uso de tecnologías como el buzón electrónico y el resto de los medios para revisar acuerdos y resoluciones, el amparo laboral, el procedimiento especial, y los procedimientos paraprocesales o el resto de los procedimientos.

Temas	Contenido a desarrollar	Horas estimadas
Unidad I. Introducción		
1.1 Antecedentes históricos	<ul style="list-style-type: none">• El procedimiento laboral en la Constitución de 1917• El procedimiento en la primera Ley Federal del Trabajo• Las reformas relevantes al procedimiento laboral hasta el 2012	3
1.2 La reforma laboral 1.2.1 Reforma constitucional del 2017 1.2.2 Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) del 2019	<ul style="list-style-type: none">• La reforma constitucional del 2017 y sus principales elementos• La reforma a la LFT del 2019 y sus principales cambios• Comparación del proceso anterior con el nuevo proceso laboral y las nuevas autoridades del trabajo• Panorama general del proceso laboral actual	

Unidad II. Autoridades y partes del juicio laboral		
2.1 Autoridades del trabajo 2.1.1 Competencia de las autoridades del trabajo 2.1.2 Centros de Conciliación Laboral 2.1.3 Tribunales Laborales 2.1.4 Defensoría Pública 2.1.5 Procuraduría de la Defensa del Trabajo 2.1.6 Otras autoridades	<ul style="list-style-type: none"> Las autoridades en el procedimiento laboral La competencia de las autoridades laborales Las atribuciones y el rol que desempeñan los Centros de Conciliación Laboral, los Tribunales Laborales, las Defensorías Públicas y Procuradurías de la Defensa del Trabajo, tanto federales como estatales. AFORE, IMSS e INFONAVIT 	3
2.2 Las partes en el proceso 2.2.1 Requisitos de las partes 2.2.2 Personas intervinientes en los procesos laborales	<ul style="list-style-type: none"> Concepto de parte Capacidad, personalidad y legitimación Las personas que pueden intervenir en la etapa prejudicial y judicial, incluyendo personas apoderadas, abogadas y terceros interesados 	3
2.3 Acciones, excepciones y defensas 2.3.1 Acciones 2.3.2 Excepciones 2.3.3 Defensas	<ul style="list-style-type: none"> Concepto de acción, excepción y defensa Las acciones que pueden promoverse en un juicio laboral Las excepciones y defensas que pueden oponerse en un juicio laboral 	
Unidad III. La conciliación prejudicial		
3.1 El objetivo de la conciliación prejudicial	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo de la conciliación en la impartición de justicia laboral El impacto de la conciliación prejudicial en la impartición de justicia laboral 	1.5
3.2 Las características de la conciliación prejudicial	<ul style="list-style-type: none"> Los aspectos esenciales del procedimiento conciliatorio 	
3.3 Los principios de la conciliación prejudicial	<ul style="list-style-type: none"> Los principios de la conciliación prejudicial: voluntariedad, confidencialidad, veracidad, buena fe, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad, flexibilidad, honestidad, equidad, información, tutelar del trabajo e irrenunciabilidad de derechos El núcleo de derechos irrenunciables 	1.5

3.4 La obligatoriedad y los casos de excepción de la conciliación prejudicial	<ul style="list-style-type: none"> • La obligación de acudir a la conciliación prejudicial antes de acudir a juicio • Los casos exceptuados de conciliación prejudicial 	1.5
3.5 La perspectiva de género en los procedimientos conciliatorios	<ul style="list-style-type: none"> • La manera en que la perspectiva de género debe atravesar el desarrollo de la conciliación prejudicial 	4.5
3.6 El procedimiento de conciliación prejudicial 3.6.1 Solicitud del procedimiento de conciliación 3.6.2 Etapas del procedimiento 3.6.3 Convenio de conciliación y acta de no conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • La solicitud de conciliación prejudicial y las formas de presentarla • Las cinco etapas de la conciliación y el rol de las partes • El convenio de conciliación como cosa juzgada y la constancia de no conciliación 	
Unidad IV. Procedimiento ordinario laboral		
4.1 Principios procesales	<ul style="list-style-type: none"> • Los principios del derecho procesal del trabajo: intermediación , inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. • Público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio • El derecho a la debida defensa • Los principios personales 	1.5
4.2 Fase escrita 4.2.1 Demanda 4.2.2 Emplazamiento y notificaciones 4.2.3 Contestación 4.2.4 Pruebas 4.2.5 Réplica 4.2.6 Contrarréplica 4.2.7 Providencias cautelares 4.2.8 Incidentes 4.2.9 Recurso de reconsideración	<ul style="list-style-type: none"> • La demanda y sus requisitos • Las reglas del emplazamiento • Las reglas del resto de las notificaciones • La contestación y sus requisitos • El ofrecimiento y utilidad de las pruebas • La carga de la prueba • Las pruebas supervenientes • La réplica y la contrarréplica • La reconvencción • Las providencias cautelares • Las notificaciones, los plazos y la caducidad • El recurso de reconsideración • Los incidentes en la etapa escrita 	10.5

4.3 Fase oral 4.3.1 Audiencia preliminar 4.3.2 Audiencia de juicio 4.3.3 Incidentes	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo, etapas y desarrollo de la audiencia preliminar • El objetivo, etapas y desarrollo de la audiencia de juicio • Los incidentes en la etapa oral 	9
4.4 Dictado de sentencia 4.4.1 Requisitos de las sentencias 4.4.2 Aclaración de sentencia	<ul style="list-style-type: none"> • Los tipos de resoluciones • Los requisitos • Los principios de las sentencias • Los casos en los que procede la aclaración de sentencia • La inexistencia de medios de impugnación en el proceso laboral 	3
4.5 Procedimientos de ejecución 4.5.1 Ejecución voluntaria 4.5.2 Ejecución forzosa	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de ejecución • La ejecución voluntaria • La ejecución forzosa • El embargo y remate de bienes 	3
4.6 El juicio de amparo	<ul style="list-style-type: none"> • Los casos en los cuales es procedente promover juicio de amparo contra las determinaciones de los tribunales laborales 	
Unidad V. Otros procedimientos laborales		
5.1 Procedimiento especial individual	<ul style="list-style-type: none"> • Las controversias que se resuelven en el procedimiento especial individual 	3
5.2 Procedimiento de conflictos individuales de seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo del procedimiento de conflictos individuales de seguridad social y las controversias que resuelve 	
5.3 Procedimientos paraprocesales	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo de los procedimientos paraprocesales y su utilidad 	
5.4 Procedimiento especial colectivo	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo del procedimiento especial colectivo y las controversias que resuelve 	
5.5 Procedimiento de huelga	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo de los procedimientos de huelga y las controversias que resuelve 	
5.6 Procedimientos colectivos de naturaleza económica	<ul style="list-style-type: none"> • El objetivo de los procedimientos colectivos de naturaleza económica y las controversias que resuelve 	

Técnicas didácticas

Para desarrollar los contenidos académicos de cada una de las unidades de aprendizaje, se sugieren las siguientes técnicas didácticas:



Juego de roles



Método de estudio de casos



Lluvia de ideas



Demostración



Simulación



Círculo de reflexión



Aprendizaje basado en problemas



Trabajo colaborativo



Diálogos simultáneos

Recursos

Para impartir los contenidos académicos de cada una de las unidades de aprendizaje, se sugiere contar con los siguientes recursos:



Aula con escritorios



Equipo de cómputo



Proyector



Bocinas



Acceso a internet

Bibliografía sugerida

Alcalde, A., Villareal, A. R. y Narcia, E. (2019) *Ley Federal del Trabajo: Reforma 2019 comentada*. Editorial Porrúa

Consejo de la Judicatura Federal (2019) *Programa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral*. https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/plan/programaImplementacionOctubre_2019.pdf

Diario Oficial de la Federación (1917, 02 de mayo) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Diario Oficial de la Federación (1970, 01 de abril) *Ley Federal del Trabajo*.

Diario Oficial de la Federación (2017, 24 de febrero) *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*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación (2019, 01 de mayo) *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* https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

Dirección General de Concentración y Capacitación Laboral (2019). *Hacia un nuevo modelo laboral: Reforma a la Ley del Trabajo*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

García Arizaga, K. (2021) El perfil del nuevo juez en la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (33) 3-20. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16332/17041>

Gerson Anzola, A., Quintana Pineda, V., Ferrán Martínez Carrillo, C. y López de Llergo Pérez, C. (2021) *Visiones del nuevo derecho del trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch

Lozano, M., Terragno, M. y Censi, L. (coords) (2022). *Derecho Laboral Feminista. Derechos Laborales de Mujeres y LGTTTBIQ+*. Editorial MIL CAMPANAS

Martínez Carrillo, C. González Garza, H. y Trimmer Espinosa, A (coords.) (2022). *Los derechos fundamentales laborales*. Editorial. Tirant lo Blanch

Martínez Martínez, V. (2021) *Derecho procesal del trabajo. Un nuevo modelo de justicia laboral*. Editorial Tirant Lo Blanch.

Molina Martínez, S. (2021) *El nuevo sistema de justicia laboral en México*. Editorial Porrúa

Rueda de León Iñigo, G. (2021) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y el proceso de Conciliación Prejudicial Obligatoria: Pilares del Nuevo Sistema de Justicia Laboral. *Foro Jurídico* (227) 56 - 59. <https://vlex.com.mx/vid/centro-federal-conciliacion-registro-855165555>

Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral Dirección de Orientación. (2020) *Manual de Conciliación Laboral Materia Individual*. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. https://reforma laboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

Vela Barba, E. (2021) *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dirección General de Derechos Humanos. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

CEEAD
Centro de Estudios sobre la Enseñanza
y el Aprendizaje del Derecho, A.C.

Dirección:
Miguel Nieto #440 Col. Centro
Monterrey, Nuevo León, C.P. 64000

Teléfono(s)
+52(81)20550628
+52(81) 17661198

 ceead

ceead.org.mx