



**Proyecto Integral de Capacitación Judicial para la
Implementación del Sistema de Justicia Laboral en
Michoacán**

PROYECTO

Diciembre de 2021.

PROYECTO INTEGRAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MICHOACÁN

JUSTIFICACIÓN

El nuevo sistema de justicia laboral de nuestro país responde, por una parte, a la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017¹, así como a los compromisos internacionales que ha adquirido México en los últimos años, tales como los derivados del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)², los Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

El nuevo modelo de justicia laboral busca, por un lado, atender las carencias y necesidades del sistema de impartición de justicia laboral anterior (y aún en transición) y, por otro, sentar las bases de una verdadera transformación del régimen sindical, enfocados en los derechos de libertad de asociación, democracia sindical, negociación colectiva auténtica, transparencia, rendición de cuentas, inclusión y equidad de género³.

Así, con esta reforma se pretende impulsar la agilización en la resolución de las controversias laborales en dos instancias fundamentales: la primera, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación locales, que ahora tendrán a su cargo garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia mediante la conciliación prejudicial, es decir, el acceso a la justicia en sede administrativa; y, la segunda, que tendrá lugar ante los Tribunales Laborales especializados a cargo de los Poderes Judiciales federal y locales⁴.

En ese orden de ideas, el nuevo sistema de justicia laboral contempla la transformación de la impartición de justicia en dicha materia, al atribuir la

¹ Por la que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

² Que entró en vigor para nuestro país el 1 de julio del presente año, y en cuyo anexo 23-A se especifica, entre otras, la obligación de establecer tribunales laborales independientes.

³ Véase Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Conciliación Laboral*, Unidad de Enlace para la Reforma Laboral, Dirección de Orientación y Difusión, sin número, p. 7.

⁴ *Idem*.

resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones a los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas⁵, cuya integración se regirá de conformidad con lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de la Constitución Federal, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Además, sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia⁶.

De esta manera, y tomando en consideración las obligaciones adquiridas por nuestro país, así como la necesidad de profesionalización de las personas que participarán en los nuevos órganos laborales, el Instituto de la Judicatura del Consejo del Poder Judicial del Estado, por instrucciones del Consejo del Poder Judicial del Estado mediante acuerdo SE/5898/2021, propone el *Proyecto Integral de Capacitación Judicial para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral en Michoacán*, con las características que se mencionan a continuación.

PRESENTACIÓN

Como resultado, principalmente, de los impactos de la globalización del Derecho Internacional, con la profundización de los compromisos de los Estados y de los instrumentos de control de sus conductas y la expansión de las áreas regladas por éste⁷, así como de la apertura de los propios ordenamientos jurídicos internos a los internacionales y, de los compromisos contraídos por los propios Estados en el ámbito internacional, es que “[...] el acceso a la justicia ha pasado de ser una prerrogativa del Estado a ser un derecho fundamental, y a situarse como un elemento central de las políticas del sector justicia y de la agenda

⁵ De conformidad con la fracción XX del Artículo 123 Constitucional.

⁶ *Idem*.

⁷ André Lipp Pinto Basto Lupi y João Martim de Azevedo Marques, “Las Órdenes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Poder Judicial de los Estados”, en *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, Volumen 39, Número 111, julio-diciembre 2009, p. 230.

pública, en tanto posibilita la exigibilidad y la efectividad de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales”⁸.

De esta manera, el ordenamiento jurídico mexicano ha experimentado grandes transformaciones en la forma de impartir justicia. Por ejemplo, se ha instaurado en todo el territorio mexicano un nuevo sistema de justicia penal; en nuestra entidad se dio paso a la oralidad mercantil y familiar y, se incentivó el uso de los mecanismos alternos de solución de controversias.

Estos cambios corresponden a una nueva conciencia social sobre la importancia del Derecho para alcanzar la modernidad, pues tanto el gobierno como significativos sectores de la sociedad han llegado a considerar que es el instrumento indispensable para la consolidación de un sistema político democrático, e incluso, de una economía de mercado⁹.

Desde esta perspectiva, la carrera judicial se estructura como el primer paso hacia la independencia de los tribunales ante los demás poderes, y es, sin duda, la mejor forma de contar con profesionistas probos y capaces para desempeñar la leal labor de impartir la justicia¹⁰.

En este contexto, la propuesta del presente programa académico tiene su origen en la Reforma Constitucional sobre Justicia en Materia Laboral, que viene a fortalecer y a transformar del sistema de justicia laboral mexicano, que gira en torno a tres premisas fundamentales.

La primera de ellas, estipula que la justicia laboral deberá ser impartida por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, según corresponda.

⁸ Sainz-Borgo, Carlos, “¿Qué es Acceso a la Justicia?”, ponencia presentada en el *Congreso Internacional “Inclusividad, No Discriminación y Acceso a la Justicia”* organizada por el Poder Judicial de Costa Rica en octubre de 2014.

⁹ Sergio López Ayllón y Héctor Fix Fierro, “¡Tan Cerca y Tan Lejos! Estado de Derecho y Cambio Jurídico en México”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Número 97, enero-abril de 2000, p. 156.

¹⁰ Jorge Chaires Zaragoza, “La Independencia del Poder Judicial”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Número 110, 2004, p. 537.

Esto implica la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, ya que México era el único país en el mundo que conservaba un esquema tripartito en el ámbito administrativo judicial en materia de Justicia laboral.

De igual forma, se replantea la función conciliatoria, de manera que se constituya una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir.

Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales.

Y, finalmente, se consolida una nueva distribución de competencias entre las autoridades federales y locales, con el propósito de fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación, con la creación de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tendrá la facultad, entre otras, de atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos inherentes a dichas materias.

Como es evidente, esta propuesta se centra en la primera de estas premisas, que se refleja en la reforma de la fracción XX del artículo 123 constitucional, y que marca un hito en la impartición y administración de justicia para el Poder Judicial, tanto de la Federación, como de las entidades federativas, pues se estipula que que “[l]a resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas”¹¹.

En el mismo sentido, el precepto constitucional indica que los integrantes de los tribunales laborales serán designados “[...] atendiendo a lo dispuesto en los

¹¹ Véase *Diario Oficial del a Federación*, publicación del 24 de febrero de 2017. Énfasis añadido.

artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de [la] Constitución [...]”¹².

Lo anterior implica que la ley establecerá “[...] la forma y procedimientos mediante concursos abiertos para la integración de los órganos jurisdiccionales [...]”¹³ y que la independencia “[...] de los magistrados y jueces en el ejercicio de sus funciones deberá estar garantizada por las Constituciones y las Leyes Orgánicas de los Estados, las cuales establecerán las condiciones para el ingreso, formación y permanencia de quienes sirvan a los Poderes Judiciales de los Estados”¹⁴.

De esta manera, la capacitación y profesionalización para los operadores judiciales del Poder Judicial del Estado de Michoacán, que integrarán los juzgados laborales se convierte en un elemento sustancial, dado que deberán contar con capacidad y experiencia en la materia para hacer frente a esta nueva modalidad de impartir justicia en el Estado.

Como lo establece el propio decreto, “La impartición de justicia laboral construida sobre los principios anteriores es determinante para consolidar la democracia, fortalecer las instituciones, garantizar la igualdad de todos los ciudadanos y de todo aquel que se encuentre en el país, contribuir al desarrollo económico, reforzar las políticas de justicia y fortalecer al Estado Democrático de Derecho”¹⁵.

Asimismo, aunado a la profesionalización del personal que integrará los juzgados laborales, es fundamental que se elaboren los instrumentos internos que deben seguir dichos órganos, y que constituyen la base para su adecuada implementación dentro del Poder Judicial del Estado, que, además, permitirán tener certeza en cuanto a los procedimientos y a la homogeneidad de conducir de forma óptima el proceso, garantizando, por supuesto, la independencia judicial.

¹² *Idem.*

¹³ Véase el párrafo 8 del artículo 94 constitucional.

¹⁴ Véase el Artículo 116, fracción III, cuarto párrafo de la Constitución Federal.

¹⁵ *Ibidem*, p. 5.

En este contexto y a fin de que dichos servidores públicos enriquezcan sus conocimientos, perfeccionen sus capacidades y las actualicen, el Instituto de la Judicatura del Consejo del Poder Judicial del Estado de Michoacán, propone la implementación del *Proyecto Integral de Capacitación Judicial para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral en Michoacán*, con la finalidad de que los servidores públicos que integrarán los juzgados laborales puedan llevar a cabo una mejor y eficaz impartición de justicia en el Estado de Michoacán, específicamente en el ámbito de la materia laboral.

De esta manera, el *Proyecto Integral*, abarcaría dos fases. La primera de ellas en relación a la profesionalización del personal que ocuparía los juzgados laborales, y la segunda, con el diseño de los manuales de procedimiento y organización de dicho órganos.

La actividad de profesionalización está dirigida a quienes potencialmente puedan ocupar el cargo de jueces, secretarios instructores y secretarios auxiliares¹⁶ y actuarios de los juzgados laborales, tomándose en consideración al personal que integró las reservas de la primera y segunda edición del *Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Juez de Primera Instancia en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral*, a quienes aprobaron la primera y segunda edición de los concursos de secretarios de acuerdos y proyectistas en materia en materia civil, familiar, mercantil y laboral, respectivamente, y a quienes integraron la reserva de actuarios en la vigésimo novena edición del concurso correspondiente.

Así, y tomando en consideración el tiempo en que entrará en vigor la reforma laboral en Michoacán, el Consejo tendría la posibilidad, de entre los mejores promedios que se obtengan en esta actividad académica, de seleccionar

¹⁶ En el entendido que esta categoría la podrían ocupar quienes están en la reserva de secretarios proyectistas de juzgado, por las características que desempeña dicho servidor público, aunque tuvieran la categoría de secretario instructor.

a aquellas personas que integrarán los juzgados laborales del Poder Judicial del Estado¹⁷.

Dicho programa académico, estará conformado por un determinado número de materias que integran el tronco común y tres terminales profesionalizantes: “Función Jurisdiccional”; “Secretaría de Instrucción”; y, “Función Actuarial”.

Por lo que corresponde al personal que integra las dos reservas de secretario proyectista que se convoca, se incorporarán a la línea terminal de Función Jurisdiccional, dado que se designarían como secretarios auxiliares del juez o la jueza, por lo que, es necesario profesionalizarlos en ese sentido y no como secretarios instructores.

En el mismo sentido, se prevé una etapa práctica presencial en uno de los Estados de la República en los que ya se entró en vigor la reforma laboral, de aquellas personas que finalmente se seleccionen para integrar los 4 juzgados que se tienen previstos para el Poder Judicial del Estado¹⁸.

Cabe destacar, que la presente actividad, forma parte del Programa General de Capacitación del Poder Judicial del Estado 2022¹⁹, aunque inicialmente se le puso el nombre de *Diplomado para las Reservas de Jueces y Secretarios de Acuerdos y Proyectistas del Poder Judicial del Estado en Materia Laboral*, pero que por las características específicas que se indican en el oficio SE/5898/2021 de la Secretaría Ejecutiva, se le cambia el nombre a *Proyecto Integral de Capacitación Judicial para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral en Michoacán*, y se incorpora en dicha capacitación a quienes aprobaron la décima novena edición del Concurso para Actuarios.

No se incorpora en esta capacitación a quienes hayan sido excluidos o hayan renunciado a la reserva correspondiente, de las categorías y de las ediciones a las que está dirigida esta actividad.

¹⁷ Ello en el entendido de que no se tomarán en consideración para dicha actividad a aquellas personas que hubieran renunciado a la reserva o que se les hubiese excluido de la misma por no haber aceptado alguna designación.

¹⁸ Inicialmente la propuesta es que se abran 2 juzgados en Morelia, 1 en Uruapan y 1 en Zamora.

¹⁹ Aprobado el 15 de diciembre de 2021, mediante acuerdo SE/5967/2021.

Por lo que corresponde a la elaboración de los protocolos y manuales de procedimiento y de organización para la implementación de dicha reforma en el Poder Judicial del Estado, se propone la contratación de especialistas que asesoren en relación al funcionamiento, procedimiento y problemas prácticos en la materia y, que a su vez, puedan diseñar dichos instrumentos, para presentarlos al Pleno del Consejo del Poder Judicial para su discusión y posible aprobación²⁰.

LOGÍSTICA Y MECÁNICA OPERATIVA

INTRODUCCIÓN

El Instituto de la Judicatura del Consejo del Poder Judicial del Estado, además de lo establecido en el artículo 93, fracción III y IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo²¹, tiene, entre otras actividades, la tarea de capacitar, actualizar y formar de manera continua a los operadores jurídicos que laboran en el Poder Judicial. En esta tesitura, el aporte de herramientas necesarias a los operadores judiciales se constituye como herramientas que permiten el desarrollo de una mejor impartición y administración de justicia.

Razón por la cual, los operadores judiciales requieren de una capacitación teórico-práctica en el ámbito de sus competencias, esto es, de acuerdo a las nuevas formas de impartir justicia en materia laboral.

En cuanto a la estructura y duración del programa académico de profesionalización del *Proyecto Integral de Capacitación*, quedará integrado por

²⁰ En este caso, se anexa la propuesta que hizo llegar el corporativo Cadenas y Asociados, quienes son expertos en materia de derecho laboral.

²¹ “[...] tendrá como atribuciones las siguientes: [...]; III. Realizar investigación y capacitar sobre temas jurídicos relacionados con la función jurisdiccional, derecho positivo, doctrina y jurisprudencia; IV: Reforzar el conocimiento práctico de los procesos jurisdiccionales, desarrollando habilidades y técnicas de análisis, argumentación e interpretación que permitan mejorar la actuación jurisdiccional; [...]”.

100 horas teóricas de Tronco Común y 50 horas por cada terminal; distribuidas en 9 semanas.

A efecto de lograr los objetivos planteados dicho plan de estudios, se ha dividido en los siguientes módulos de Tronco Común: *Procesos de Construcción de la Decisión Judicial; Derechos Humanos en Materia Laboral de Fuente Constitucional e Internacional; Análisis de Sentencias Emblemáticas de la SCJN en Materia Laboral; Análisis de Sentencias de la ColDH en Materia de Protección de Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Los Principios del Procedimiento Laboral. Su Aplicación en la Solución de Controversias; Análisis del Procedimiento Laboral Ordinario en México; e, Interpretación y Argumentación en Materia Probatoria Laboral.*

Para la Línea Terminal 1: Función Jurisdiccional, se prevén los siguientes módulos: *La Administración y Gestión del Tribunal Laboral; Técnicas para la Elaboración de Sentencias Judiciales; Herramientas para la Conducción de Audiencias y Valoración Probatoria en Materia Laboral; y, Taller de Análisis de Casos Prácticos.*

Para la Línea Terminal 2 “Secretaría de Instrucción”: *Las Diligencias del Secretario Instructor en las Fases Escrita y Oral del Juicio Laboral; Sistema Informático de Gestión de Tribunales Laborales; Herramientas de la Comunicación Escrita y la Redacción Judicial; y, Análisis de Casos Prácticos.*

Por lo que corresponde a la Línea Terminal 3 “Función Actuarial”: *Competencia de las Autoridades Laborales; Funciones del Notificador en Materia Laboral; Marco Legal de las Notificaciones Laborales; y, Clínica de Casos Prácticos.*

Por lo que corresponde al diseño de los protocolos y manuales de organización y procedimientos, se propone la contratación de tres personas especialistas en materia laboral, que estarían a cargo del diseño de dichos instrumentos, y que a su vez, prestarían asesoría presencial al personal que integraría los juzgados laborales para la implementación de los mismos.

OBJETIVO CENTRAL

El objetivo de este programa académico es doble. Por una parte, se pretende profesionalizar al personal que integrará los juzgados laborales, que previamente ya se capacitaron en cursos de formación inicial, para que el Consejo tenga la posibilidad, de entre los mejores promedios que se obtengan, de seleccionar a aquellas personas que integrarán los juzgados laborales del Poder Judicial del Estado y, por otra, que se diseñen los protocolos y manuales de procedimientos y organización de los juzgados laborales.

MISIÓN

Al finalizar esta actividad académica de profesionalización, los participantes contarán con nuevas herramientas para el mejor desarrollo de las funciones de naturaleza jurisdiccional que desempeñan como servidores públicos, y el Poder Judicial del Estado de Michoacán estará en condiciones de seleccionar al personal que integre los juzgados laborales y contará con protocolos y manuales de procedimientos y organización de los mencionados órganos.

PERFIL DE INGRESO

El programa académico de profesionalización está dirigido específicamente para el personal que integró las reservas de la primera y segunda edición del *Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Juez de Primera Instancia en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral*, para quienes aprobaron la primera y segunda edición de los concursos de secretarios de acuerdos y proyectistas en materia civil, familiar, mercantil y laboral, respectivamente, así como para quienes conforman la reserva de la décima novena edición del concurso para actuarios²².

²² Es decir, quienes se incorporaron a las reservas del Primer y Segundo Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Juez o Jueza de Primera Instancia en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral, del Primer y

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Participación activa en las sesiones del programa académico.
- 85% de asistencia y permanencia de los participantes en el horario establecido.
- Cada ponente evaluará su módulo.

SISTEMA Y DURACIÓN

El programa académico de profesionalización del *Proyecto Integral de Capacitación Judicial para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral en Michoacán*, tendrá una duración total de 100 horas para las materias que integran el Tronco Común, y 50 horas para cada terminal, distribuidas en 7 módulos para Tronco Común, y 5 módulos para cada una de las terminales, que se desarrollarán de manera virtual de conformidad con la siguiente planeación:

Tronco Común

- De lunes a viernes, de 17:00 a 21:00 horas.
- Total de horas: 100 horas.

Inicio: Lunes 7 de febrero de 2022

Termino: Viernes 11 de marzo de 2022

Modalidad: Aula Virtual del Instituto de la Judicatura del CPJEM.

Línea Terminal 1: Función Jurisdiccional

- De lunes a viernes, de 17:00 a 21:00 horas.
- Total de horas: 50 horas.

Segundo Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Secretario de Acuerdos de Juzgado de Primera Instancia en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral, del Primer y Segundo Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Secretario Proyectista de Juzgado de Primera en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral y del Décimo Noveno Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Actuario. Ello en el entendido de que no se tomarán en consideración para dicha actividad aquellas personas que hubieran renunciado a la reserva o que se les hubiese excluido de la misma por no haber aceptado alguna designación.

Inicio: Lunes 14 de marzo de 2022

Termino: Jueves 31 de marzo de 2022

Modalidad: Aula Virtual del Instituto de la Judicatura del CPJEM.

Línea Terminal 2: Secretaría de Instrucción

- De lunes a viernes, de 17:00 a 21:00 horas.
- Total de horas: 50 horas.

Inicio: Lunes 14 de marzo de 2022

Termino: Jueves 31 de marzo de 2022

Modalidad: Aula Virtual del Instituto de la Judicatura del CPJEM.

Línea Terminal 3: Función Actuarial

- De lunes a viernes, de 17:00 a 21:00 horas.
- Total de horas: 50 horas.

Inicio: Lunes 14 de marzo de 2022

Termino: Jueves 31 de marzo de 2022

Modalidad: Aula Virtual del Instituto de la Judicatura del CPJEM.

Si el desarrollo del Programa Académico lo requiriera, el calendario y horario de las actividades pueden ser objeto de modificación por el Instituto, **calendarizando actividades en periodo vacacional, inclusive.**

REQUISITOS PARA INSCRIPCIÓN EN LA CAPACITACIÓN

- a) Haber aprobado el *Primer Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Juez de Primera Instancia en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral*, el *Segundo Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Juez o Jueza de Primera Instancia en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral*, el *Primer y*

Instituto de la Judicatura

Segundo Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Secretario de Acuerdos de Juzgado de Primera Instancia en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral, el Primer y Segundo Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Secretario Proyectista de Juzgado de Primera en Materia Civil, Familiar, Mercantil y Laboral; así como el Décimo Noveno Concurso de Oposición para Ocupar el Cargo de Actuario.

- b)** Inscribirse en la plataforma del Instituto de la Judicatura en el *banner* que se publicará para tales efectos.

PROPUESTA DE CLAUSTRO ACADÉMICO

TRONCO COMÚN

DURACIÓN	MATERIA	PONENTE
10 horas	Procesos de Construcción de la Decisión Judicial	Magdo. José Valle Hernández, (Magistrado del Tribunal Colegiado en Materia Penal del Décimo Primer Circuito, Morelia)
10 horas	Derechos Humanos en Materia Laboral de fuente Constitucional e Internacional	Mtro. Cuauhtémoc Manuel de Dienheim Barriguet (Especialista en Derechos Humanos)
15 horas	Análisis de Sentencias Emblemáticas de la SCJN en Materia Laboral	Magdo. Victorino Rojas Rivera (Magistrado del Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Cuarto Circuito, Tepic)
15 horas	Análisis de Sentencias de la COLDH en Materia de Protección de DESC	M. en D. Rafael Sepúlveda Jiménez (Colaborador Académico del Instituto de la Judicatura)
10 horas	Los Principios del Procedimiento Laboral. Su Aplicación en la Solución de Controversias	Juez Antonio Ordoñez Serna (Juez de Distrito Especializado en Materia del Trabajo)
30 horas	Análisis del Procedimiento Laboral Ordinario en México	Juez Marcial Laguna Cardona (Juez del Tribunal Federal Laboral de Asuntos Individuales en el Estado de Campeche)
10 horas	Interpretación y Argumentación en Materia Probatoria Laboral	M. en D. Raúl Alvarado Aguilera, (Colaborador Académico del Instituto de la Judicatura)

PROPUESTA DE CLAUSTRO ACADÉMICO

LÍNEA TERMINAL 1: FUNCIÓN JURISDICCIONAL

DURACIÓN	MATERIA	PONENTE
10 hrs.	La Administración y Gestión del Tribunal Laboral	Juez o Jueza del Poder Judicial de Guanajuato
10 hrs.	Técnicas para la Elaboración de Sentencias Judiciales	Magdo. Cuauhtémoc Cuellar de Luna (Magistrado del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y del Trabajo del Décimo Séptimo Circuito)
10 hrs.	Herramientas para la Conducción de Audiencias y Valoración Probatoria en Materia Laboral	Juez Antonio Ordoñez Serna (Juez de Distrito Especializado en Materia del Trabajo)
20 hrs.	Taller de Análisis de Casos Prácticos	Juez o Jueza del Poder Judicial de Zacatecas

PROPUESTA DE CLAUSTRO ACADÉMICO

LÍNEA TERMINAL 2: SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN

DURACIÓN	MATERIA	PONENTE
10 hrs	Las Diligencias del Secretario Instructor en las Fases Escrita y Oral del Juicio Laboral	Juez Nahúm Bautista Gallardo (Juez del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, Con Sede en la Ciudad de México)
10 hrs	Sistema Informático de Gestión de Tribunales Laborales	M.G.T.I. José Alfredo Salgado López (Director del CEDETIC)

10 hrs	Herramientas de la Comunicación Escrita y la Redacción Judicial Laboral	Magdo. Cuauhtémoc Cuellar de Luna (Magistrado del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y del Trabajo del Décimo Séptimo Circuito)
20 hrs	Análisis de Casos Prácticos	Secretario Instructor del Poder Judicial de Zacatecas

PROPUESTA DE CLAUSTRO ACADÉMICO

LÍNEA TERMINAL 3: FUNCIÓN ACTUARIAL

DURACIÓN	MATERIA	PONENTE
10 hrs	Competencia de las Autoridades Laborales	Jueza Irma Gabriela Garza Rodríguez (Jueza de Distrito Especializada en Materia del Trabajo)
10 hrs	Funciones del Notificador en Materia Laboral Marco Legal de las Notificaciones	Notificador Laboral del Poder Judicial del Estado de Zacatecas
10 hrs	Marco Legal de las Notificaciones Laborales	Notificador Laboral del Poder Judicial del Estado de Guanajuato
20 hrs	Clínica de Casos Prácticos	Notificador o Notificadora del Poder Judicial de Zacatecas

PROPUESTA DE ASESORES EXTERNOS

DISEÑO DE MANUALES

ASESORES
Lic. Rigoberto Cadenas Tovar (Experto en Derecho Laboral e Integrante del Corporativo Cadenas y Asociados)
M. en D. Rigoberto Cadenas Villanueva (Experto en Derecho Laboral e Integrante del Corporativo Cadenas y Asociados)
Lic. Eliut Saray Hernández Zavala (Experta en Derecho Laboral e Integrante del Corporativo Cadenas y Asociados)

TEMARIO

ASIGNATURA	TEMAS
<p>Procesos de Construcción de la Decisión Judicial</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Procesos de construcción de la decisión judicial para la solución de conflictos laborales 1.2. La educación crítica como eslabón fundamental en el nuevo sistema de justicia laboral. 1.3. Genealogía de la decisión judicial. 1.4. Teorías críticas del Derecho. Un campo nuevo para la hermenéutica de la decisión judicial. 1.5. El derecho del trabajo en tiempos postmodernos. Una ventana para la inclusión de la complejidad en las decisiones de los futuros jueces del trabajo. 1.6. Teoría de la elección racional (TER). Ventajas y desventajas
<p>Derechos Humanos en Materia Laboral de fuente Constitucional e Internacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Los derechos laborales incluidos en el Apartado A del artículo 123 Constitucional 2.2. Los derechos humanos laborales a través del análisis de los instrumentos internacionales que los salvaguardan 2.3. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 2.4. La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social 2.5. La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales 2.6. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” 2.7. La Constitución de la OIT 2.8. La Declaración de Filadelfia de 1944 2.9. Instrumentos internacionales que integran los derechos fundamentales del trabajo
<p>Análisis de Sentencias Emblemáticas de la SCJN en Materia Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. SCJN, Amparo Directo 9/2018, 5 de diciembre de 2001 2.2. SCJN, Amparo Directo 1180/2008, 3 de septiembre de 2008 2.3. SCJN, Amparo Directo en Revisión 5139/2018, 14 de noviembre de 2018 2.4. SCJN, Amparo Directo en Revisión 364/2018, 20 de junio de 2018 2.5. SCJN, Amparo en Revisión 405/2019, 23 de octubre de 2019

ASIGNATURA	TEMAS
<p>Análisis de Sentencias de la CoIDH en Materia de Protección de Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>3.1. Caso Lagos del Campo vs. Perú (Sentencia 31-agosto-2017) 3.2. Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela (Sentencia 8-febrero-2018) 3.3. Caso Asociación Nacional de cesantes y jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú (Sentencia 21-noviembre-2019)</p>
<p>Los Principios del Procedimiento Laboral Su Aplicación en la Solución de Controversias</p>	<p>4.1. Principios Personales 4.2. Principios Formales 4.3. Principio de realidad 4.4. Principios en la construcción de la sentencia 4.5. Principio de inmediación a cargo del juez y el papel del secretario instructor</p>
<p>Análisis del Procedimiento Laboral Ordinario en México</p>	<p>5.1. Tipos de Procedimiento 5.1.1. Procedimiento Ordinario 5.1.2. Procedimientos especiales 5.1.3. Conflictos Colectivos de naturaleza económica 5.1.4. Procedimientos paraprocesales o voluntarios 5.1.5. Procedimiento de huelga 5.1.6. Procedimiento de ejecución. 5.2. Estructura orgánica de los tribunales laborales 5.3. Competencia de los tribunales 5.4. Atribuciones del Secretario Instructor 5.1.4. Recurso de Reconsideración 5.5. El Procedimiento Ordinario 5.5.1. Procedencia 5.5.2. Invocación de antecedentes de la conciliación 5.5.3. Fases y audiencias en el procedimiento 5.5.3.1. Fase escrita 5.5.3.2. Fase oral. De la audiencia preliminar 5.5.3.3. Fase Oral. De la audiencia de juicio 5.6. Pruebas y carga de la prueba en el juicio laboral 5.6.1. Tipología de pruebas 5.6.2. Carga de la prueba 5.6.3. Hechos supervinientes 5.6.4. De la prueba confesional 5.6.5. De la prueba documental 5.6.6. De la prueba testimonial 5.6.7. De la prueba pericial 5.6.8. De los elementos aportados por los avances de la ciencia 5.6.9. De la prueba presuncional 5.6.10. De la prueba instrumental</p>

ASIGNATURA	TEMAS
<p>Interpretación y Argumentación en Materia Probatoria</p>	<p>6.1. El análisis argumentativo de las sentencias 6.2. La motivación judicial correcta: una noción analítica 6.3. Decisiones Judiciales contra enunciaciones reformativas 6.4. La justificación lógico deductiva de las decisiones judiciales 6.5. Formas de la justificación lógica deductiva 6.6. La valoración racional de la prueba 6.6.1. La tarifa legal 6.6.2. La íntima convicción 6.6.3. La libre convicción 6.6.4. Teoría de la sana crítica 6.6.5. La tarifa científica 6.6.6. La racionalidad 6.6.7. El juez y la valoración racional de la prueba</p>
<p>Línea Terminal 1</p>	
<p>La administración y Gestión del Tribunal Laboral</p>	<p>1.1. Implicaciones de la modernización judicial 1.2. La operación de los sistemas informáticos en la administración de justicia laboral 1.3. Análisis del SISE 1.4. Análisis de la Calculadora Electrónica</p>
<p>Técnicas para la Elaboración de Sentencias Judiciales</p>	<p>2.1. La importancia del lenguaje y la comunicación escrita 2.2. Lecciones sobre redacción legal de Ruth Bader Ginsburg 2.3. Estructura de la Decisión Judicial 2.4. Herramientas para la Toma de Decisión</p>
<p>Herramientas para la Conducción de Audiencias y Valoración Probatoria</p>	<p>3.1. Trabajo de pre-audiencia. 3.2. Identificación del conflicto 3.3. Teoría del caso y/o interés de las partes, 3.4. Desagregar el debate 3.5. Dirigir la audiencia del modo más efectivo y eficiente posible 3.6. Audiencia argumentativa 3.7. Audiencia de pequeñas causas 3.8. Audiencia de conciliación 3.9. Audiencia preparatoria 3.10. Audiencia de juicio oral 3.11. Decidir</p>
<p>Taller de Análisis de Casos</p>	<p>4.1. Ejercicios prácticos</p>

ASIGNATURA	TEMAS
Línea Terminal 2	
<p>Las Diligencias del Secretario Instructor en las Fases Escrita y Oral del Juicio Laboral</p>	<p>1.1. Decreto de providencias cautelares 1.2. Acuerdos o providencias del secretario instructor 1.3. Recurso de reconsideración contra los autos u omisiones del secretario instructor 1.4. Acuerdos de la etapa escrita 1.5. Participación en la fase oral del Secretario instructor 1.6. Certificaciones del Secretario Instructor</p>
<p>Sistema Informático de Gestión de Tribunales Laborales</p>	<p>2.1. Implicaciones de la modernización judicial 2.2. La operación de los sistemas informáticos en la administración de justicia laboral 2.3. Análisis del SISE 2.4. Análisis de la Calculadora Electrónica</p>
<p>Herramientas de la Comunicación Escrita y la Redacción Judicial</p>	<p>3.1. Concepto de Comunicación 3.2. Proceso de Comunicación 3.3. Elementos de la Comunicación 3.4. Canales de Comunicación 3.5. Axiomas de la Comunicación 3.6. Barreras de la comunicación</p>
<p>Análisis de Casos Prácticos</p>	<p>4.1. Ejercicios prácticos</p>
Línea Terminal 3	
<p>Competencia de las Autoridades Laborales</p>	<p>1.1. Autoridades Laborales Federales 1.1.1. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral 1.1.2. Tribunales Laborales Federales 1.2. Autoridades Laborales Locales 1.2.1. Centros de Conciliación de las Entidades Federativas 1.2.2. Tribunales Laborales Locales</p>
<p>Funciones del Notificador en Materia Laboral Marco Legal de las Notificaciones</p>	<p>2.1. Generalidades 2.1.1. Concepto 2.1.2. Marco normativo 2.1.3. Requisitos del cargo y su designación 2.2. Facultades y atribuciones 2.3. Ámbitos de competencia 2.4. Deberes y obligaciones legales y éticas</p>

ASIGNATURA	TEMAS
<p>Marco Legal de las Notificaciones Laborales</p>	<p>3.1. Medios de comunicación procesal y otros conceptos jurídicos relevantes para el ejercicio del cargo de notificador</p> <p>3.1.1. Emplazamiento</p> <p>3.1.2. Notificación</p> <p>3.1.3. Citación</p> <p>3.1.4. Requerimiento</p> <p>3.1.5. Carta Rogatoria</p> <p>3.1.6. Exhorto</p> <p>3.1.7. Carta-orden o despacho (requisitoria)</p> <p>3.1.8. Comisión rogatoria o carta deprecatoria</p> <p>3.2. Formalidades esenciales de las notificaciones</p> <p>3.3. Domicilio, días y horas para la realización de las notificaciones</p> <p>3.3.1. Domicilio</p> <p>3.3.2. Días</p> <p>3.3.3. Horas</p> <p>3.4. Tipos de notificaciones</p> <p>3.4.1. Cédula</p> <p>3.4.2. Medio oficial de difusión de las resoluciones de los poderes judiciales</p> <p>3.4.3. Edictos</p> <p>3.4.4. Correo certificado o telegrama</p> <p>3.4.5. Medios electrónicos</p> <p>3.4.6. Medios de comunicación efectivos</p> <p>3.5. Fundamentación y motivación</p> <p>3.6. Práctica de notificaciones</p> <p>3.6.1. Personas físicas</p> <p>3.6.2. Personas morales</p> <p>3.7. Personas facultadas para recibir notificaciones</p> <p>3.8. Nulidad de las notificaciones</p> <p>3.9. Convalidación de las notificaciones</p>
<p>Clínica de Casos</p>	<p>4.2. Ejercicios prácticos</p>

PROPUESTA DE PROTOCOLOS Y MANUALES DE ORGANIZACIÓN

Magistrado Héctor Octavio Morales Juárez
Presidente del Consejo del Poder Judicial del
Estado de Michoacán.

Por medio del presente, tengo el agrado de poner a su disposición y consideración, los servicios profesionales que mi despacho de abogados, especializado en materia laboral, rama jurídica a la que he dedicado 40 años de mi ejercicio profesional, tienen en el presente asunto, la posibilidad de contribuir a la correcta y eficaz implementación de la reforma laboral por parte del Poder Judicial del Estado de Michoacán, así como las respectivas acciones y estrategias legales necesarias, tendientes a lograr la plena autonomía del Poder Judicial del Estado de Michoacán, tal y como lo mandata la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo en su artículo 17.

I. OBJETIVO

El objetivo fundamental de nuestros servicios consiste, en primer término, en la elaboración de dos manuales que podrían ser la base para la adecuada implementación de la reforma laboral, el primero de ellos es un Manual de Procedimiento para los Juzgados Laborales del Poder Judicial del Estado de Michoacán, el cual, acompañado de una rigurosa asesoría práctica con especialización presencial, impartida por los miembros de nuestro despacho, hacia los servidores que integrarán los citados órganos jurisdiccionales, detallarán de forma pormenorizada, lo que será el funcionamiento práctico del Juzgado Laboral.

En ese sentido, se trata de aterrizar, con base en una experiencia de 40 años en la materia laboral –como funcionario dentro de las Juntas Local y Federal de Conciliación de Arbitraje, así como abogados postulantes constantemente actualizados en la materia- lo que será el procedimiento establecido en la reforma laboral de 1 de mayo de 2019.

Asimismo, la elaboración de un Manual de Organización de los Juzgados Laborales y su respectiva asesoría presencial, que medularmente establezca de forma específica las funciones y tareas de cada servidor del Juzgado Laboral, en ese sentido, en la práctica hemos constatado la problemática que puede causar el no establecer de forma concisa las labores de cada persona que labora en los tribunales laborales; si bien estas cuestiones pueden establecerse con posterioridad en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, lo cierto es que estamos ante un nuevo paradigma que requiere de atención especializada y

directrices claras y eficaces a seguir desde día uno que comience a operar los Juzgado Laborales.

Asimismo, consideramos pertinente que, más allá de los dos manuales sumariamente esbozados en líneas anteriores (el de procedimiento y el de organización) y su respectiva asesoría presencial, es imperativo para la correcta implementación de la reforma laboral, recurrir a normatividad y jurisprudencia internacional en materia del trabajo vinculante para el Estado mexicano, en términos del artículo 1º de la Constitución Federal, y el cambio de paradigma que trajo consigo la reforma constitucional de 10 de junio de 2011, es necesario además, abordar este tema trascendiendo el marco jurídico local y sobre todo, anticipar las cuestiones fácticas y los retos que la reforma en el derecho del trabajo conlleva.

II. PROPUESTA TÉCNICA

Los Manuales de Procedimiento y de Organización para la implementación de la reforma laboral en los Juzgados Laborales el Poder Judicial de Michoacán, la asesoría y el acompañamiento contemplarán, entre otros aspectos:

Etapas A.

- La presentación de una demanda laboral.
- La constatación del Tribunal, del acuerdo de Conciliación como requisito previo para ir a juicio, a menos que se cumplan las excepciones para no ir a la Conciliación establecidas en la reforma.
- Los posibles autos que el Tribunal Laboral pueda emitir.
- El análisis y estudio de las pruebas ofrecidas
- El derecho sustantivo que se reclama.
- Los aspectos que en la práctica laboral se presentan y que a mendo no se contemplan en la legislación laboral.
- La homogenización de los Juzgados Laborales en cuanto al rigor que exige la reforma laboral.

Las etapas B y C contemplan detalles específicos, por ejemplo, respecto al ofrecimiento y perfeccionamiento de pruebas en materia laboral, así como los aspectos problemáticos más comunes en dicha área.

Asimismo, aspectos complejos que se presentan hasta que el proceso está puesto en marcha y que, no en pocas ocasiones, debido a las lagunas legales o aspectos de ambigüedad y vaguedad en la norma jurídica, se apela a una divergencia de criterios entre los Tribunales Laborales, lo cual, se puede acotar en buena medida con la asesoría adecuada, y sobre todo, estableciendo en los Manuales de forma clara las directrices que conduzcan a una homogeneidad en la forma de conducir de forma óptima el proceso de parte del Juzgado Laboral, sin que ello implique, por supuesto, inhibir la interpretación judicial.

III. PERSONAL A INTERVENIR

Para la realización de los Manuales de Procedimiento y de Organización y la asesoría especializada, se contará con los siguientes profesionales:

Lic. Rigoberto Cadenas Tovar.

40 años de experiencia en materia laboral.

Ex Presidente de Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Ex Presidente Auxiliar de la Junta Especial 30 de la Federal de Conciliación y Arbitraje

Socio fundador de Cadenas y Asociados desde 20 años

Rigoberto Cadenas Villanueva

Maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos

Socio del Despacho Cadenas y Asociados desde hace 12 años

Abogado Externo Capacitador en el Instituto del Consejo del Poder Judicial del Estado de Michoacán en las asignaturas: Practicum Laboral, Derecho Procesal del Trabajo y Relaciones Colectivas de Trabajo.

Eliut Saray Hernández Zavala

Licenciada en Derecho por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Abogada postulante en derecho laboral en Cadenas y Asociados desde hace 10 años.

IV. PROPUESTA ECONÓMICA

El monto de nuestros honorarios por la elaboración del Manual de Procedimiento de los Juzgados Laborales del Poder Judicial del Estado de Michoacán, Manual de Organización de los Juzgados Laborales, así como la asesoría presencial práctica respecto al

funcionamiento, procedimiento y problemas prácticos, hacia los servidores que habrán de integrar los Juzgados Laborales, calculados en función al nivel de conocimiento, experiencia y tiempo a invertir de nuestro personal ascienden a la cantidad de \$60,000.00 (sesenta mil pesos 00/100 M.N.) más el Impuesto al Valor Agregado correspondiente.

Dichos honorarios serían cubiertos de la siguiente forma:

50% a la firma del contrato, entrega de los Manuales e inicio de las Asesorías presenciales.

50% al finalizar las asesorías y talleres así como un diagnóstico de funcionamiento óptimo del Juzgado Laboral.

Los lineamientos de los Manuales, acompañado de la asesoría presencial para el personal del Juzgado laboral, persigue la consecución en la claridad, eficacia, profesionalismo y experticia, acorde al estándar de excelencia del Poder Judicial del Estado de Michoacán, sus nuevos Juzgados Laborales y las exigencias de la sociedad.

Asimismo, nuestro trabajo contempla el estudio, evaluación, análisis y eventual propuesta, para tomar acciones que tienen por objeto evitar que el Poder Judicial del Estado, en cumplimiento al mandato constitucional, se someta a la Jurisdicción de otros Poderes del Estado, sino que ventile sus controversias en toda esfera, al interior del mismo, en pleno ejercicio de la autonomía e independencia judicial, sin que ello implique la absoluta cooperación e irrestricto respeto hacia los otros Poderes del Estado.