

# JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

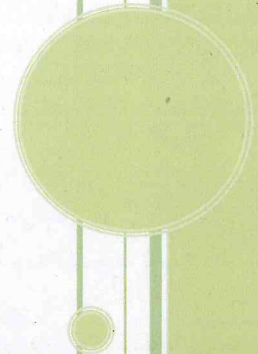
***Nombre del Programa Presupuestario:***

***E001 Impartición de Justicia Laboral***

**Contenido**

- Posición Institucional sobre la Evaluación de Procesos, realizada por la Universidad Autónoma de México en 2014.

23 de abril de 2015.



## POSICIÓN INSTITUCIONAL

E001 Impartición de Justicia Laboral

En consecución del proceso de evaluación, en el que actualmente participan las dependencias y organismos de competencia federal, el Programa Presupuestario E001 "Impartición de Justicia Laboral", a cargo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su calidad de Unidad Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta fue sometida durante 2014 a una Evaluación de Procesos.

Dicha evaluación se realizó con fundamento en el oficio mancomunado Nos. 419-A-14-0095, SFP/UEGDG/416/050/2014 y VQZ.SE.013/14 de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Función Pública (SFP) y del Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) del 31 de enero de 2014, donde se emite el Programa Anual de Evaluación para el ejercicio fiscal 2014 de los Programas Federales de la Administración Pública Federal, y se selecciona al programa presupuestario E001 (Impartición de justicia laboral) para que realice una evaluación de procesos.

Como resultado el evaluador externo emitió 15 recomendaciones, respecto de las cuales la Posición Institucional es la siguiente:

Se consideran 4 Factibles (No. 1,4,5 y 6) y 11 No Factibles (No. 2,3,7,8,9,10,11,12,13,14 y 15).

1. **Reasignar las cargas de trabajo de la JFCA.** Reorganizar la estructura de la JFCA de acuerdo a la carga de trabajo de las Juntas, los sectores que atienden y su grado de complejidad. Se ha visto una heterogeneidad importante en la productividad de las Juntas regionales, en el número y tipo de personal, en sus rezagos. Para ello es importante hacer un estudio detallado de todos los factores ya mencionados y en función de ello, realizar una redistribución de las cargas de trabajo para que sean más equitativas y contribuir a agilizar el desahogo de casos de manera más eficiente.

**El Aspecto Susceptible de Mejora (ASM) es Claro, Relevante, Justificable y Factible.**

En una primera etapa, las acciones se focalizarán en las 21 Juntas Especiales ubicadas en el Distrito Federal, revisando las plantillas de personal, para una redistribución de acuerdo a:

- **Diagnóstico de la situación operativa de cada Junta Especial**, considerando cargas de trabajo, estándares de productividad y tipo de complejidad de acuerdo a su competencia, la fecha de entrega del mismo, se establece para el 31 de julio de 2015.
  - **Llevar a cabo la implementación en base a los resultados obtenidos** del diagnóstico a partir del 1 de agosto y hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. **Adecuar los indicadores de la MIR, utilizando cifras de periodos equivalentes para su cálculo.**

El ASM es Claro, Relevante, Justificable, **pero no es Factible.**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) considera que no es factible adecuar los indicadores de la MIR dada su estricta metodología, sin embargo, se realizará una acción interna consistente en agregar un nuevo análisis dentro de la Carpeta de Dirección y Numeralia, que



permita identificar periodos específicos recomendados por el evaluador. **Acción que quedó implementada al 31 de marzo de 2015.**

3. **Generalizar el proceso de las Mesas de Radicación Rápida a todas las Juntas especiales, con el objetivo de agilizar la radicación en todas las Juntas.**

El ASM es Claro, Relevante, justificable, **pero no es factible.**

Actualmente la JFCA no cuenta con la capacidad instalada ni con los recursos presupuestales para replicar el proceso de Mesas de Radicación Rápida en las 66 Juntas Especiales. Adicionalmente se enfrentaría a severas dificultades técnicas, en función de la complejidad de los juicios y la multiplicidad de demandados y domicilios para llevar a cabo la notificación respectiva, en virtud de lo cual, la estrategia está acotada a Juntas Especiales con una misma competencia; toda vez que no se cuenta con los recursos financieros, materiales y humanos que permitan obtener los mismos resultados en todas las Juntas Especiales.

4. **Continuar con el impulso de la Conciliación**, elemento clave para disminuir la carga de trabajo y agilizar los procesos en las Juntas Especiales, ya que en la medida que la vía de conciliación se incrementa, habrá mayor oportunidad de abatir los rezagos de años anteriores.

**El ASM es Claro, Relevante, Justificable y Factible.**

Acciones que se llevarán a cabo en las 66 Juntas Especiales, en virtud de tratarse de una etapa dentro del procedimiento. Actualmente el área responsable, se encuentra en proceso de delinear las estrategias adecuadas para el impulso de la conciliación. **Acción que será permanente.**

5. **Instalar áreas especiales donde las partes puedan conciliar.**

**El ASM es Claro, Relevante, Justificable y Factible.**

Acciones que se enfocarán solamente en las 21 Juntas Especiales ubicadas del Distrito Federal. Actualmente el área responsable, se encuentra en proceso de delinear las estrategias adecuadas para el impulso de la conciliación y respecto de la instalación de áreas específicas donde las partes puedan conciliar, su cumplimiento depende de recursos presupuestales.

6. **Revisar y actualizar el Manual de Organización y Procesos de la JFCA, con el fin de que se adecue a las reformas de la LFT y al contexto actual.**

**El ASM es Claro, Relevante, Justificable y Factible.**

La actualización de los procesos sustantivos a 24 de la JFCA y los procedimientos alineados a los mismos, se encuentran en revisión en el área de Recursos Humanos de la STPS.

El avance general es de un 77%, de la totalidad de procedimientos quedando en seguimiento la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos, la Coordinación General de Administración y la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades.



7. **Evaluación y reconocimiento al personal, de acuerdo al logro de metas otorgando un estímulo por su desempeño durante el año.** Se sugiere un mecanismo de recompensas salariales en función de la productividad del empleado además de diseñar un sistema de promociones con base en méritos laborales con el fin de motivar al personal. Hay un evidente rezago salarial en casi todo el personal jurídico, caso severo el de los actuarios y en el de personal administrativo de base.

La JFCA, identificada como Unidad Administrativa de la STPS, carece de facultades para gestionar y administrar el presupuesto y plantilla, por lo que el ASM si bien es Relevante, Justificable y Claro, **no es Factible en los términos planteados.**

Es importante precisar que existe una falta de motivación en el colectivo quienes en los últimos 12 años, no han recibido incrementos salariales, adicionalmente a los recortes presupuestales del presente ejercicio fiscal y proyecto de presupuesto 2016; lo cual impactaría una mayor carga de trabajo per cápita.

8. **Continuar con el esfuerzo de capacitación (particularmente en materia jurídico-práctica) y profesionalización del personal de la JFCA, así como implementar el Servicio Profesional de Carrera.**

La implementación del Servicio Profesional de Carrera se estima en 2 años, los términos de la recomendación vinculados a estímulos a desempeño no permite dar cumplimiento al 100% y las necesidades de capacitación las maneja la STPS, por lo que el ASM si bien es Relevante, Justificable y Claro, **no es Factible.**

9. **Decidir en dónde se replicará el proceso de MRR en las Juntas Especiales que aún no lo instrumentan.**

El ASM es Claro, Relevante, justificable, **pero no es factible.**

La JFCA no cuenta con la capacidad instalada ni presupuestal para replicar el proceso de Mesas de Radicación Rápida en todas las Juntas Especiales.

Adicionalmente la integración de todas las Juntas Especiales a este mecanismo de radicación se enfrentaría a dificultades técnicas, en función de la complejidad de los juicios y la multiplicidad de demandados y domicilios para llevar a cabo la notificación respectiva, en virtud de lo cual esta estrategia está acotada a Juntas Especiales con una misma competencia las cuales ya se encuentran integradas a este proceso. Sin embargo al no contar con recursos financieros, materiales y humanos no permiten obtener los mismos resultados en todas.

10. **Decidir en dónde se replicará la función de Conciliación en las Juntas Especiales.**

La JFCA estima que la recomendación **no es Clara en su redacción**, en virtud de que la conciliación forma parte del proceso laboral en todas las Juntas Especiales.

11. **Revisar los ámbitos de competencia de la JFCA y entre las Juntas Especiales.**

**No es Factible**, ya que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de Representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos



de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. Su competencia está determinada por la fracción XXXI de dicho precepto Constitucional y por el artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

12. Ajustar los procesos conforme a las posibilidades que aportará la digitalización de expedientes y trámites.

El ASM **no es Claro ni Factible**, ya que el proceso de digitalización aún no concluye.

13. Ajustar los procesos al principio de oralidad de los juicios.

**La JFCA considera que la recomendación no es Clara ni Factible**, ya que la Ley Federal del Trabajo (LFT), ubica al proceso del derecho del trabajo como público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte (artículo 685 de la LFT).

14. Llevar a cabo las acciones específicas encaminadas a la designación de responsables únicos e identificados para cada actividad; asignación equitativa de las demandas a cada una de las Juntas que las van a atender; supervisión de la mesa de actuarios; zonificación y sincronización de las diligencias de notificación; realización de visitas de verificación; formulación de registros en el libro de gobierno.

**La JFCA considera que la recomendación no es Clara ni Factible**, actualmente las Juntas Especiales están rebasadas en cargas de trabajo, que obligan a que los servidores públicos sean multifuncionales y no se centralicen en una determinada actividad. Además que las facultades y obligaciones de los servidores públicos están descritas en el artículo 614 y demás relativos de la LFT, así como en el Reglamento Interior de la JFCA.

15. Llevar a cabo las acciones específicas para sistematizar la función de conciliación a fin de que las partes suscriban un convenio y se evite o bien, se interrumpa el juicio para dirimir los conflictos laborales.

**La JFCA considera que la recomendación no es Clara, Relevante ni Factible**, en los términos de la redacción.


Se concluye con la identificación y justificación de las recomendaciones del evaluador, haciendo énfasis en algunos comentarios finales del mismo, entre los que se destacan los siguientes:

- Del estudio de casos que fueron proporcionados por la JFCA, se evidencia la complejidad de las etapas por las que tienen que atravesar las demandas presentadas por los usuarios del Programa. Sin embargo, en todos los casos presentados, las Juntas Especiales han procurado cumplir con los tiempos marcados por la Ley para no incurrir en dilaciones que deriven en la presentación de amparos de parte de las partes en conflicto. De hecho, ante las reformas de ley que han tenido lugar en fechas recientes, los amparos deben ser atendidos de manera prioritaria, ya que no hacerlo en tiempo y forma origina sanciones económicas a las Juntas, por lo que se quiere evitar en la medida de lo posible que éstos tengan lugar.
- Se cuenta con una opinión comprensiva y buena percepción por parte de los despachos jurídicos, a través de los cuales los usuarios acceden a los servicios del programa. Ello proporciona un punto de vista razonable y externo sobre la situación del mismo.

- Se presenta insuficiencia de recursos requeridos para la entrega de servicios al nivel de tramos del proceso de impartición de justicia laboral.
- Disminuir los tiempos de las fases de Instrucción, Dictamen y Amparo con el fin de abatir los rezagos y evitar que se sigan acumulando con los expedientes que se integran a diario.
- Se requiere formalizar un plan de acción y programa de modernización en el que las áreas a cargo del programa establezcan prioridades y compromisos a corto y mediano plazos para atender las amenazas y resolver las debilidades, estableciendo horizontes congruentes, viables y sujetos a monitoreo, a fin de generar sinergia de forma progresiva, que no se pierdan los avances logrados y que ello sea acorde a la planeación estratégica institucional.

En ese sentido la JFCA considera valiosa la opinión del evaluador, estableciendo en la medida de lo posible, acciones de mejora sobre lo identificado como factible en el corto y mediano plazo.

Atentamente

 Mtro. Jorge Alberto Juan Zorrilla Rodríguez  
Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje