Oficio No. JLCA/P/1203/2020.

Ciudad de México, a 30 de noviembre de 2020.

DIPUTADA MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA
CIUDAD DE MÉXICO
P r e s e n t e

Con fundamento en lo establecido en los artículos 17 y 123, fracción XX, del Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 32, fracción XII, del Reglamento Interior de esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, me permito remitir a usted el informe de gestión y de resultados alcanzados en el presente año por este órgano de impartición de justicia en materia laboral.

Aprovecho la ocasión para enviarle un saludo cordial.

A T E N T A M E N T E

LIC. VICTOR MARTÍNEZ CORONA
PRESIDENTE TITULAR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

JLCA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PRIMER INFORME DE ACTIVIDADES 2020

LIC. VÍCTOR MARTÍNEZ CORONA
PRESIDENTE

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO
JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

PRESENTACIÓN

Durante el periodo que cubre el presente Informe de Actividades (noviembre 2019 a octubre 2020), las circunstancias económicas, así como su impacto negativo sobre el empleo, han sido determinantes en el incremento de conflictos de trabajo, toda vez que mantienen una estrecha relación respecto a los términos y condiciones del empleo (contratación, relación de trabajo, asignación de actividades, deberes y derechos de las y los trabajadores y sus representantes, desde luego también de los empleadores).

El balance de la situación laboral, para el conjunto de las y los trabajadores en el ámbito nacional resultó desfavorable, durante el segundo semestre de 2019 y prácticamente todo 2020, teniendo como escenario este último año la pandemia por el coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-COV2), en el que las medidas adoptadas para evitar su propagación impactaron negativamente sobre el desempeño de la actividad económica global, según cifras correspondientes a agosto de 2020 publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), derivadas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, redundaron de sobremanera en el crecimiento del trabajo informal; y es que, esta modalidad laboral resulta importante para palear la pobreza vía ingresos, no obstante, se trata de trabajadores vulnerables, sin acceso a servicios de salud y a otras prestaciones laborales.

Esta realidad es de gran relevancia social, pues, por un lado, en una sociedad como la mexicana, donde la principal forma de ingreso que tienen los trabajadores procede del empleo, resulta significativo lo que sucede con la estabilidad de éste. Por otro lado, el empleo es revelador de la situación que guardan los derechos humanos, porque al ser el medio de subsistencia, también determina la oportunidad de construir una vida digna al ser la fuente del progreso económico y de seguridad social. De tal manera que, la situación laboral descrita previamente y reportada por el INEGI, colocó a muchos trabajadores en la arista opuesta, toda vez que un importante número engrosó la informalidad.

Sin duda, que esta situación se relaciona directamente con la impartición de justicia laboral. De tal manera que, pensando en las acciones encaminadas a la recuperación económica para que cualquier política de

restauración resulte eficaz y redunde en beneficio de las y los trabajadores, así como de sus familias, en el contexto de la contracción de la actividad económica y de la contingencia sanitaria, es indispensable mantener el consenso social que permita preservar los empleos existentes, desde luego, conservando los ingresos de los trabajadores, ello como motor de recuperación, pero además, como requisito para fortalecer el estado de derecho. Esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México busca aportar sobre este último particular.

En principio, este Tribunal contribuye al sistema de justicia al garantizar a la fuerza productiva laboral la existencia de oportunidades para mantener el derecho de acceso a la justicia laboral, así como para que se robustezca la democracia, la representatividad y la transparencia sindical.

La rendición del presente informe, como se ha señalado, tiene como escenario la compleja situación económica derivada de la emergencia sanitaria; por el impacto negativo que ha tenido en las condiciones de vida, principalmente sobre el empleo de la sociedad mexicana. Dentro del ámbito de la justicia laboral existe la imperiosa necesidad de garantizar plenamente los derechos laborales y ofrecer certeza y seguridad jurídica en la resolución de conflictos, este Tribunal es consiente que favorecer el orden social implica que el sistema jurídico garantice, como señala el artículo 17 constitucional, no sólo el acceso a la justici a sino que además la emisión de las resoluciones sea pronta, completa e imparcial. Esta necesidad apremiante es misión de esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

En virtud de lo anterior y ante el compromiso que se tiene con la ciudadanía, a continuación se presenta una síntesis de las actividades más relevantes llevadas a cabo, entre noviembre de 2019 y octubre de 2020 en este Tribunal.

LIC. VÍCTOR MARTÍNEZ CORONA
Presidente Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **6**

1. IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y DE DERECHOS HUMANOS **9**

a) Consolidación del valor social del proceso jurisdiccional 9
Fortalecimiento institucional a partir del desempeño de las actividades sustantivas. 9
En la ruta de la apertura gradual 14
Programa de mejora permanente para optimizar la función jurisdiccional 21

b) Principio de igualdad y no discriminación 22

c) Transición laboral 32

2. IMPULSO DE MECANISMOS DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS **35**

3. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA **41**

A. Declaración patrimonial y de intereses 41

B. Transparencia 42

C. Anticorrupción 43

D. Normatividad 44
- Lineamientos de Medidas de Protección a la Salud 44
- Lineamientos que Regulan las Jornadas de Trabajo 47
- Lineamientos de Austeridad 48

E. Acciones administrativas 48
- Recuperación y Control de Espacios del Inmueble 48
- Administración del patrimonio documental 49

CONCLUSIÓN **51**

INTRODUCCIÓN

Una característica del mercado de trabajo de la Ciudad de México, que está sujeto a la jurisdicción local, es que el empleo generado proviene primordialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, el desfavorable escenario económico derivado de la contracción de la actividad productiva durante 2019, así como las consecuencias derivadas de la emergencia sanitaria que ha dominado en conjunto casi todo 2020, los hizo todavía más vulnerables.

La pérdida de empleos sin duda acrecienta el crecimiento de los conflictos de trabajo. El escenario laboral del que se desprendieron gran número de demandas hizo que la operación institucional de este Tribunal, durante gran parte de 2020, fuera instrumentada a través de mecanismos novedosos que permitieron asegurar la atención de las controversias en materia laboral, atendiendo las exigencias sociales, al garantizar el derecho al acceso a la justicia y al debido proceso. Desde luego, por un lado, buscando incrementar la eficiencia en la operación y, por otro lado, adaptándonos a la complejidad del contexto imperante.

Con motivo del recorte presupuestal que sufrió este Tribunal, a inicios de 2019 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad México realizó una serie de cambios, con la intención de dar respuesta oportuna y suficiente a las necesidades y demandas de aquellos que para dirimir alguna controversia están subordinados a la acción imparcial y especializada de los tribunales de justicia, así que se realizaron algunas trasformaciones organizacionales (como la fusión de áreas, la contracción de la plantilla laboral, especialmente lo relacionado con el personal de honorarios), además de la implementación de medidas de austeridad (como la reducción de papelería y dotación de gasolina, ente otros rubros). Estas alternativas, aunque, redundaron en la generación de ahorros, finalmente entorpecieron la operación de este Tribunal.

Por lo que, para la segunda mitad de 2019, de manera mucho más profunda, se implementaron prácticas de gestión administrativa para el fortalecimiento de la capacidad de atención del Tribunal, así como para incrementar el valor social de su accionar: la eficacia; pero ante todo para garantizar los derechos humanos de los usuarios, así como

su exigibilidad, se llevó a cabo un relevo institucional. Éste comenzó en agosto de 2019 con la sustitución de personal en puestos de dirección o alto mando. En dicho mes, prácticamente la mitad de los Presidentes a cargo de las Juntas Especiales fueron relevados, así como la totalidad de los coordinadores de áreas. Esta sucesión culminó en diciembre de 2019 con el cambio de Presidente Titular.

A partir de ese momento, este Tribunal ha privilegiado el uso de nuevas formas tendentes a desarrollar sus atribuciones en beneficio social, fundamentalmente en el ejercicio integral de la función jurisdiccional, para garantizar el derecho al acceso a la justicia y al debido proceso; a través de alternativas y la adopción de nuevas estrategias dirigidas a fortalecer las actividades institucionales. Se apoyó a la función jurisdiccional, mejorando la aplicación y ejecución de las disposiciones jurisdiccionales y obligaciones institucionales, lo cual tuvo como objetivo mejorar la calidad del servicio prestado por este Tribunal. Sin olvidar, los ejes transversales, a saber: transparentar la gestión y facilitar el acceso a la información, así como la rendición de cuentas; asimismo, difundir y procurar la promoción y protección de los derechos humanos y de género.

Desde luego que estas actividades, como se hará patente en el presente informe, no serían posibles sin haber empleado, durante la anualidad reportada, la calidad y eficiencia de las capacidades profesionales del personal jurídico y administrativo; además, de los recursos materiales, tecnológicos y financieros que se han optimizado en beneficio de la resolución de controversias laborales de aquéllos que se someten a la acción de este Tribunal de justicia.

Para materializar este propósito de forma idónea, ha sido indispensable identificar la capacidad de transformación. El reto de este Tribunal de justicia laboral ha consistido en responder adecuadamente a los requerimientos que permitan garantizar el ejercicio integral de la función jurisdiccional, del derecho al debido proceso y acceso a la justicia. Este Tribunal ha fortalecido su capacidad de acción para solucionar los asuntos laborales con legitimidad y de manera imparcial, apegándose a su misión de resolver con plena autonomía e independencia los conflictos laborales que surgen dentro de la competencia local de la Ciudad de México.

De tal manera que, este último año, no ha consistido en cambiar los fines (el qué y para qué) de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la tarea urgente ha radicado en cuestionar la forma tradicional y burocrática con

que se venía trabajando. Entonces, el cambio se tornó en un problema instrumental: se trató de afinar los medios, mejorar la operación de este organismo autónomo y erradicar (entre otros) la burocracia y la corrupción, por ejemplo, a través del monitoreo de las quejas relacionadas con el incumplimiento del debido proceso y con el establecimiento de un esquema de sanciones para aquellos sujetos de queja. Ésta ha sido una exigencia inmediata para consolidar la impartición de justicia y para fortalecer la confianza de la sociedad en el sistema de justicia.

Por lo anterior, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha fortalecido la impartición de justicia mediante acciones eficaces, en un marco de legalidad irrestricta a los derechos humanos y a la dignidad de los usuarios del sistema de justicia, siempre en cumplimiento a las obligaciones de respeto, protección, promoción y garantía contenidas en el artículo primero constitucional, que establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

La función sustantiva de este Tribunal es la impartición de justicia, pero prioritariamente cuidar de los derechos de los trabajadores. El presente informe de gestión y resultados, a partir de la glosa de las actividades más relevantes llevadas a cabo, entre noviembre de 2019 y octubre de 2020, son presentadas a continuación siguiendo como hilo conductor, para su mejor exposición, las siguientes líneas de acción:

1 . Impartición de justicia con enfoque de género y perspectiva de derechos humanos

a) Consolidación del valor social del proceso jurisdiccional
   - Fortalecimiento institucional a partir del desempeño de las actividades sustantivas;
   - En la ruta de la apertura gradual;
   - Programa de mejora permanente para optimizar la función jurisdiccional.

b) Principio de igualdad y no discriminación

c) Transición laboral

2. Impulso de mecanismos de solución alternativa de conflictos

3. Fortalecimiento de la gestión pública.

1. IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y DE DERECHOS HUMANOS

Bajo este rubro se desarrollan las actividades que fueron dirigidas a orientar los recursos y capacidades institucionales que, en la anualidad reportada, permitieron fortalecer y garantizar el derecho al acceso a la justicia y al debido proceso, siempre bajo el principio de igualdad y no discriminación; ello con la finalidad de optimizar la impartición de justicia, mediante acciones eficaces que contribuyeron a reducir los obstáculos que la hacen parsimoniosa, arbitraria y subordinada, siempre en un marco de legalidad y respeto irrestricto a los derechos humanos y a la dignidad de los usuarios del sistema de justicia.

En este último año, las buenas prácticas llevadas a cabo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para fortalecer la calidad de la impartición de justicia consistieron en el aseguramiento y agilización de los procesos jurídicos, además de las acciones de capacitación para la mejora de las capacidades, habilidades y el fortalecimiento de la cultura de derechos y el enfoque de género del personal jurídico y administrativo, toda vez que al fomentar sobre dicha materia en el ámbito jurisdiccional laboral los usuarios reciben la certeza de que al obtener una resolución de los tribunales esta última se encuentre fundamentada y motivada.

a) Consolidación del valor social del proceso jurisdiccional

Fortalecimiento institucional a partir del desempeño de las actividades sustantivas.

En el primer caso se encuentra el mejoramiento de los procesos laborales a través de la **Central de Diligencias Actuariales.** Es por muchos conocido que, entre las etapas procesales que generan mayor dilación se encuentra la correspondiente a la admisión de demanda y el emplazamiento de la misma, pues éstas postergan el proceso judicial laboral y detonan un aplazamiento en la resolución de los casos. Enfocando en cómo reducir los tiempos de resolución se adoptó por mejorar los métodos de trabajo a partir de un sistema de notificaciones, con la finalidad de agilizar la admisión de demandas, diligencias de notificación, incluso buscando disminuir las malas prácticas, desde luego este sistema es accesible para todo público que acude a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Así que, en la búsqueda para mejorar la eficiencia del proceso de las notificaciones en los juicios laborales individuales, dentro de las Juntas Especiales de este Tribunal y en concordancia con un nuevo modelo de la Justicia Laboral, en noviembre de 2019 el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México aprobó modificaciones al Reglamento Interior, dentro de las que se destaca la gestión de las notificaciones mediante la Central de Diligencias Actuariales (CDA), la cual está adscrita a la Unidad de Oficialía de Partes. La Central de Actuarios es la encargada de operar el control de las diligencias dentro de los juicios laborales a realizar fuera de la sede de este Tribunal, de acuerdo a la demarcación comprendida en la zona territorial en que se establezcan.

Operativamente, al dar inicio la *Central de Diligencias Actuariales*, ésta se integró con los actuarios adscritos al área de radicaciones y 20 actuarios más que fueron designados por cada una de las Juntas Especiales. Dividiendo el territorio de la Ciudad de México en 15 zonas, se proveyó a cada actuario con una aplicación electrónica móvil, asimismo de un teléfono inteligente para el uso de la aplicación, con la intención de realizar en menor tiempo la totalidad de emplazamientos de las demandas iniciales presentadas ante este Tribunal y que los expedientes debidamente radicados, notificados y emplazados en su totalidad sean recibidos por las Juntas Especiales previo a la audiencia de ley señalada.

A partir del mes de octubre de 2020, los actuarios adscritos a la CDA iniciaron con las actividades de notificación y emplazamiento a los demandados, por lo que puede considerar que las audiencias programadas se celebrarán a partir de diciembre.

Aunque, inicialmente se proyectó que después del primer trimestre del año, la totalidad de actuarias y actuarios se encontrarían concentrados en esta Central y que la realización de todas las diligencias que deben llevarse a cabo durante toda la vida procesal de un expediente estarían a cargo de la CDA, este mecanismo fue suspendido, debido a las acciones de prevención, atención y mitigación de riesgo implementadas por las autoridades durante la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2.

Otra actividad sustantiva, específicamente la relacionada con las prácticas y estrategias implementadas por este Tribunal laboral para el cumplimiento de sus funciones durante la emergencia nacional y ante la impostergable necesidad de continuar con los procesos que se llevan, así como de recibir los demandantes la atención conducente, la Junta Local

impulsó el uso de herramientas digitales con la finalidad de que a través de distintas plataformas aquellos que requirieran someterse a la acción de este tribunal de justicia mantuvieran la oportunidad de demandar y conciliar en línea. Así que, también se consideró necesario implementar trabajos que permitieran evitar la saturación del mismo, por lo que se estableció el uso de las plataformas electrónicas existentes y la tecnología digital para cumplir con los cometidos asignados normativamente a este Tribunal.

El 31 de mayo de 2020, se puso en marcha el mecanismo digital que funciona a través de diversas aplicaciones para conciliar de manera virtual: **Conciliación virtual en la Ciudad de México**. Este mecanismo fue diseñado para atender el esperado aumento del volumen de conflictos de trabajo derivados del adverso escenario económico y su consecuencia sobre la reducción y pérdida de empleos, asimismo ante la incertidumbre de la fecha de operación normal de este tribunal laboral.

Esta modalidad de conciliación da comienzo a instancia de parte, mediante la solicitud realizada vía correo electrónico (confirmación.convenios@gmail.com) o a través de una llamada telefónica (55 5134 1642).

Resulta indispensable que los interesados cuenten con algún dispositivo electrónico, que permita el manejo de aplicaciones como Zoom, Skype y/o Whatsapp, ya que mediante estas plataformas se llevan a cabo las pláticas conciliatorias de forma tripartita, es decir, entre el conciliador y las partes que voluntariamente decidan llegar a un convenio con su intervención.
La Secretaría Auxiliar del Servicio Público de Conciliación ha tratado en todo momento ser el puente de comunicación entre las partes para dirimir su controversia, buscando construir acuerdos satisfactorios y en beneficio de ambas partes, salvaguardando los derechos de los trabajadores.

Una vez concertada la cita con las partes, se les hace saber por el mismo medio, la fecha señalada para la conciliación, misma que se lleva a cabo a

través del dispositivo electrónico que permite sin obstáculos la celebración de la misma.

Los convenios que resulten de las conciliaciones serán sancionados y aprobados por el área correspondiente, ya sea la Unidad Jurídica de Convenios Fuera de Juicio, Exhortos y Paraprocesales, justo en el caso de los convenios fuera de juicio, o por la Junta Especial correspondiente, en casos de convenios dentro de juicio.

Es importante aclarar, que la sanción y aprobación de los convenios celebrados, señalados en el párrafo anterior, se realizará una vez que las Juntas reanuden sus actividades y estén en aptitud de emitir acuerdos. No obstante ello, al celebrarse los convenios, se daría fe de las manifestaciones y del pago.

Otro dispositivo de atención en línea, específicamente para fortalecer la demanda individual, con el fin de proteger al máximo al público usuario y al personal de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México del riesgo a la probable exposición al virus SARS-CoV-2, y considerando que es imperativo evitar la saturación de la Oficialía de Partes Común en el primer día hábil en que esta Junta reinicie todas sus actividades; así como en la búsqueda para agilizar y optimizar la recepción de escritos iniciales de demanda de tipo individual, se puso a disposición del público usuario el sistema denominado **Sistema de Recepción de Demandas (SIREDE).**

El SIREDE permite la recepción del escrito inicial de demanda, lo que tiene como consecuencia la preparación del auto de radicación o el acuerdo que en apego a derecho corresponde, según sea el caso. Para su convalidación, es requisito indispensable la entrega física que realice la parte interesada de dicho escrito, anexos y copias de traslado, en los términos indicados

a través del folio SIREDE generado por el sistema. Éste funciona las 24 horas de los 7 días de la semana.

Una vez que se indiquen fechas y horarios para acudir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el ciudadano al entregar los documentos debidamente cotejados, le será notificado el auto correspondiente, caso contrario no se dará trámite al escrito inicial. La presentación y recepción de los escritos iniciales de demanda por medio del SIREDE, durante el periodo de inactividad procesal, comenzará a surtir efectos el primer día hábil de trabajo de este tribunal, lo que ocurrirá una vez que las Autoridades del Gobierno de la Ciudad de México, las Autoridades Sanitarias Federales y Locales, así como la Presidencia Titular de esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, determinen el inicio de las actividades con la nueva normalidad. No será necesaria la asistencia de la parte interesada el primer día hábil que se determine por las autoridades, sino en las fechas y horarios que se le indicarán a través del folio SIREDE. No se atenderá para la recepción de documentos y la notificación del auto de radicación hasta la fecha y horarios que serán comunicados a través del contacto de su correo electrónico.

Desde la implementación del SIREDE, y hasta octubre de 2020, se recibieron un total de 14,155 demandas, las cuales se han distribuido entre 13 secretarios de acuerdos, 5 adscritos al área de radicaciones y 8 más adscritos a las Juntas Especiales 19 y 20, a quienes se les han asignado los archivos que adjuntan los usuarios al registrar digitalmente su demanda para efectos de la elaboración del proyecto del auto que corresponda. Es importante destacar que, el primer día de funcionamiento de este nuevo sistema, se reportó el ingreso de un promedio de 53 demandas por hora; se concertaron citas para la atención ciudadana, lo que evitó filas en la Oficialía de Partes Común y con ello, la saturación de personas, lo que ha impedido la trasmisión o contagio del virus.

Por otro lado, no obstante la declaración de emergencia sanitaria emitida por las Autoridades Sanitarias Federales y Locales, que obligó a esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México a suspender labores el día 20 de marzo de 2020; a partir del día 20 de abril del presente año, se comenzó con la recepción de las demandas de emplazamiento a Huelga, lo que se continúa hasta esta fecha. Para ello, se dispuso al público en general el correo electrónico institucional de la Secretaría Auxiliar de Huelgas y Conflictos Colectivos (huelgas.jlcacdmx@gmail,com), con el fin de que los interesados estén en posibilidad de realizar una cita para cualquier asunto relacionado.

En la ruta de la apertura gradual

En apego a la obligación fundamental de garantizar la integridad de las personas; su vida, bienestar y su salud. Durante la emergencia sanitaria se procuró reducir contagios al mínimo entre las y los trabajadores de este Tribunal y los usuarios. De hecho, solicitar a la ciudadanía quedarse en casa, implicó sacrificios enormes para una economía que obliga a muchos a vivir al día. Esta Junta Local tomó con estricta seriedad las medidas de distanciamiento físico y redujo su capacidad de operación, hoy sabemos que, respecto al riesgo de contagios, cuenta con gran éxito, ya que las medidas de distanciamiento y contención cumplieron su cometido.

En ese contexto y en acatamiento a las medidas tomadas por el Gobierno de la Ciudad de México para hacer frente y mitigar la epidemia causada por el virus SARS-CoV2, en relación a la apertura ordenada de las actividades en todos los ámbitos de la vida en la Ciudad, hacia una nueva normalidad y en atención al Semáforo Epidemiológico en la Ciudad de México, que dio comienzo en marzo y prevalece al momento, se dispuso establecer una guía para la Apertura Gradual de esta Junta Local.

Es importante resaltar que los términos procesales se mantuvieron suspendidos a partir del 23 de marzo, el resto del año se mantuvieron condicionados a la apertura reglamentaria del Tribunal según el comportamiento del semáforo epidemiológico.

El cometido primordial de este Tribunal laboral ha sido atender al mayor número posible de usuarios, ello a partir de brindar orientación y solución a los problemas existentes.

Ante la suspensión inicial de actividades laborales del conjunto personal

JLCA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

BOLETÍN LABORAL

CIUDAD DE MÉXICO, VIERNES 28 DE AGOSTO DE 2020

TOMO 1 | NÚMERO 11110 | COSTO $8.00

GUÍA PARA LA APERTURA GRADUAL DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

provocada por la emergencia sanitaria, particularmente, a través de la Secretaría General de Asuntos Individuales se tomaron acciones para dar respuesta a las necesidades inmediatas de la población. El principal instrumento estratégico fue la comunicación permanente entre los servidores públicos de esta Junta Local y los usuarios por diversos medios.

Así que, concretamente la Secretaría General de Asuntos Individuales atendió, apoyada en diversos mecanismos de comunicación, de forma directa e indirecta a un gran número de usuarios (esto es presencialmente o a través de la vía telefónica, correo electrónico y/o mediante las redes sociales). En ningún momento se dejó de brindar atención al público en renglones considerados prioritarios, como lo son: convenios dentro y fuera de juicio; para poder brindar esos servicios se instauró un servicio especial de atención integrado por el personal de esta Junta Local ("guardias"), para asistir de manera alternada – a partir de rotación de personal en dicha asistencia - atención al público, acción que implicó varias fases: la primera, con la elaboración de convenios dentro y fuera de juicio; la segunda con los pagos de laudo, desistimientos, entrega de cantidades consignadas; y progresivamente, se fue dando paso a otros servicios que fueron regulados a través de la guía para la apertura gradual.

Los ejes rectores de esta atención fueron la comunicación y la colaboración, para buscar medios alternativos y mejorar la eficacia, eficiencia y alto rendimiento de las 20 Juntas Especiales, la Unidad Jurídica de Convenios Fuera de Juicio, Exhortos y Paraprocesales, la Secretaría Auxiliar de Amparos y la Oficialía de Partes Común; por lo que fue oportuno coordinar las actividades de estas áreas para la mejora continua de sus funciones.

La emergencia sanitaria marcó el rumbo de las actividades y trajo consigo una demora significativa en la tramitación de los procesos de conflictos individuales obrero patronales, tales como la recepción de demandas, promociones, celebración de audiencias, diligencias, ejecuciones, tramitación de amparos, exhortos, paraprocesales; en fin, todo aquello que involucra la sustanciación y ejecución de los juicios y el auxilio de trámites para Juntas Foráneas, sin embargo los esfuerzos fueron enfocados en aquello que era posible realizar con una población disminuida, con el personal en condición de vulnerabilidad y la obligatoriedad de trabajar de manera presencial con el 30% de los servidores públicos, ello en acatamiento a las medidas establecidas por las autoridades sanitarias.

En la **ruta de la apertura gradual** de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, la dinámica de operación de las actividades sustantivas de la Junta Local se dio a conocer a través de boletín, siendo las siguientes:

- La Secretaría General de Asuntos Individuales trabajó en una estrategia para agilizar la entrega y recepción de la correspondencia y exhortos.

- Al optimizar los escasos recursos para atender los asuntos de más vieja data, desde su inicio y establecer mejor comunicación con autoridades foráneas, a través de correo electrónico, se enfatizó el beneficio mutuo para la firma de convenios de colaboración con las autoridades foráneas para transmisión de datos de exhortos y correspondencia vía electrónica. Estos trabajos se encuentran en progreso, buscando canales de comunicación para las negociaciones.

- Además, en ese mismo sentido, se estableció comunicación con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) para implementar una herramienta electrónica enlazada con el Sistema de Atención de Requerimientos de Autoridad, para dar respuestas electrónica a las solicitudes formuladas por la Junta Local, derivadas de las peticiones de las partes en los juicios laborales, toda vez que, por esta vía puede requerirse a las entidades financieras reguladas por la CNBV, información sobre la situación financiera, documentación, aseguramiento, bloqueo de cuentas, así como la transferencia o situación de fondos de los clientes o usuarios de servicios

ATENTO AVISO
AL GREMIO DE ABOGADOS POSTULANTES

Sabemos que la emergencia sanitaria por COVID-19 ha complicado varios de los procesos del ámbito judicial; como todas las instituciones, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX se ha visto afectada por las **restricciones sanitarias que nos obligan a trabajar con sólo el 30% de nuestro personal** regularmente activo, y el área de Actuarios Judiciales no es la excepción.

Es por ello la Junta solicita el valioso apoyo de ustedes para que hagan el esfuerzo de **acudir a notificarse a las instalaciones de este tribunal,** pues la realidad es que en medio de la pandemia, cada Junta Especial cuenta únicamente de dos actuarios para realizar notificaciones fuera de este inmueble, los cuales lo hacen imprimiendo diariamente el mayor esfuerzo por hacer que los procesos sigan su curso.

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

JLCA

Como siempre, agradecemos su comprensión y los invitamos a trabajar juntos en pro de la justicia laboral, en esta Junta seguimos luchando por ofrecer el mejor servicio que la nueva normalidad nos permite.

financieros. Por lo que, con el uso de dicha herramienta se espera disminuir los plazos y recursos erogados para su atención, además que se realizaría de manera segura y confidencial.

- También, la Secretaría General de Asunto Individuales con el equipo de auxiliares jurídicos en dictamen, se propuso abatir el rezago existente en los expedientes pendientes de laudo. Aprovechando, dada la suspensión de las actividades de la Junta por la pandemia, por un lado, la rotación del personal de Dictamen de todo el Tribunal se destinaron los esfuerzos a las áreas con mayores necesidades, y por otro lado, con el apoyo del personal vulnerable que laboró desde casa, se logró el abatimiento del rezago en los proyectos de Dictamen, los cuales fueron concluidos en su totalidad en octubre de 2020. El alcance de esta actividad fue de aproximadamente 6,005 expedientes, desde marzo a octubre de 2020.

- Al dar seguimiento al Plan Anual de Trabajo establecido por cada una de las Juntas Especiales, el cual derivado de la emergencia sanitaria se modificó estableciendo como prioridad abatir el rezago existente. El resultado sobre los expedientes pendientes de turnar a dictamen redundó en un abatimiento del rezago de hasta en 95%.

- Desde la Unidad Jurídica de Convenios Exhortos y Paraprocesales, en coordinación con las Juntas Especiales y con la finalidad de brindar atención al mayor número de trabajadores y empresas cuya intención fue formalizar un acuerdo de voluntades. Durante los meses de suspensión se habilitaron espacios, por parte de Presidencia y de la Coordinación General de Administración, para brindar el servicio de cumplimento de convenios dentro y fuera de juicio. La atención de éstos fue realizada por personal de apoyo de diversas áreas que se turnaron para brindar el servicio. La colaboración de la Secretaria Auxiliar del Servicio Público de Conciliación ha resultado fundamental para incrementar el porcentaje de conciliaciones dentro y fuera de juicio. El impacto alcanzado fue de 1,442 convenios dentro de juicio y 4,201 fuera de juicio, entre marzo y agosto de 2020, fecha en la que se formalizó el regreso a las áreas de sus funciones habituales.

- Los días comprendidos a partir del 3 de agosto y hasta nuevo aviso (el cual se fue prorrogando y estuvo comunicándose en diferentes boletines laborales) se determinaron como laborales para efecto de la emisión de los acuerdos divulgados para la tramitación de los procedimientos legales; a partir del 10 de agosto, dio inicio

la realización de la citación, notificación y emplazamiento de los expedientes radicados ante las Juntas Especiales.

- Las diligencias dirigidas al aviso, notificación y/o emplazamiento se practicarían diariamente en el inmueble de este Tribunal, de conformidad con las listas de expedientes publicados con la misma periodicidad en el Boletín Laboral a partir del 7 de agosto.

- Adicionalmente, se estableció que los informes que anteriormente se ofrecían en ventanillas ubicadas en cada uno de los archivos de las áreas jurídicas, se comenzarían a dar a través de las líneas telefónicas y correos electrónicos designados por cada autoridad, según consta en el anexo de la guía de la apertura gradual de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

- Para escritos de demanda se debería utilizar de manera permanente la plataforma SIREDE.

- Para la recepción de documentos a trámite, consistentes en depósito de contratos colectivos de trabajo, revisiones contractuales y salariales, reglamentos interiores de trabajo, así como su modificación, terminaciones de contratos colectivos, sustitución patronal, baja, alta o cambio de domicilio, convenios y solicitud de copias, se dispuso un sistema de citas por medio de correo electrónico.

- En relación a lo anterior, se habilitó el correo electrónico cct. jlcacdmx@gmail.com a efecto de asignar citas para la recepción de contratos colectivos, así como sus revisiones, con lo que se atendió al cierre de octubre, un total de 5,400 solicitudes de citas en espera de asignación de fecha para su presentación, lo que resultó relevante debido a que la atención al público se mantuvo permanentemente.

- Con fecha seis de julio de 2020, se creó el correo agendatucita. perito@gmail.com, para otorga atención al público en general y se publicaron los teléfonos de la Unidad Jurídica de Peritos con el propósito de realizar citas.

- Sobre este mismo tema, el proyecto de depuración del sistema principal de la Unidad Jurídica de Peritos, que de noviembre de 2019 a octubre del presente año registró un total de 1,586 periciales dadas de baja. Lo que significó la revisión del conjunto de solicitudes periciales, correspondientes a cada una de las Juntas requirentes,

FECHA	JUNTA ESPECIAL
MARTES 1 DE SEPTIEMBRE	1, 2 Y 3
MIÉRCOLES 2 DE SEPTIEMBRE	4, 5, Y 6
JUEVES 3 DE SEPTIEMBRE	7 Y 8
VIERNES 4 DE SEPTIEMBRE	9 Y 10
LUNES 7 DE SEPTIEMBRE	11 Y 12
MARTES 8 DE SEPTIEMBRE	13 Y 14
MIÉRCOLES 9 DE SEPTIEMBRE	15 Y 16
JUEVES 10 DE SEPTIEMBRE	17, 18, 19 Y 20
LUNES 21 DE SEPTIEMBRE	1, 2 Y 3
MARTES 22 DE SEPTIEMBRE	4,5, Y 6
MIÉRCOLES 23 DE SEPTIEMBRE	7 Y 8
JUEVES 24 DE SEPTIEMBRE	9 Y 10
VIERNES 25 DE SEPTIEMBRE	11 Y 12
LUNES 28 DE SEPTIEMBRE	13 Y 14
MARTES 29 DE SEPTIEMBRE	15 Y 16
MIÉRCOLES 30 DE SEPTIEMBRE	17, 18, 19 Y 20

y fue posible su depuración por alguna de las siguientes causas (enunciativas más no limitativas): los expedientes se encontraban en archivo general, en conclusión de la etapa de pruebas, presentación de desistimientos, revocación al perito para turnar el asunto a particulares o se alcanzó convenio entre las partes.

- De febrero a octubre de 2020, se trabajó en la organización de documentos del archivo de la Unidad Jurídica de Peritos, correspondiente a 2015 y 2016, con el objeto de realizar transferencia al Archivo General.

- El Consejo de Coordinación para la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral reconoció que la suspensión de labores de la Junta Local impactó en los procesos para la elección de la directiva de los sindicatos registrados ante la Secretaría de Registro y Actualización, competencia de este Tribunal laboral, lo que motivó que el Presidente Titular acordara la prórroga de la vigencia de las constancias o tomas de nota de las directivas sindicales, lo que sería aplicable únicamente a las organizaciones sindicales cuyo periodo de vigencia hubiera concluido a partir del 23 de marzo y hasta el 30 de septiembre de 2020; posteriormente, en el boletín 11124, del martes 29 de septiembre de 2020, se acordó prorrogar el periodo de vigencia, a partir de la fecha en que concluyó y hasta el 31 de diciembre de 2020; únicamente para las organizaciones sindicales cuyo periodo de vigencia hubiere concluido entre el 23 de marzo y hasta el 30 de septiembre de 2020.

- En el caso de la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical, entre noviembre de 2019 a octubre de 2020, de conformidad con las

funciones que le corresponden, se otorgaron dos nuevos registros a organizaciones sindicales de reciente creación; al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Tecnología de la Información, Similares y Conexos de la República Mexicana, y al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

- Respecto a los procedimientos administrativos relativos de registro sindical, seis organizaciones representantes de trabajadores interpusieron juicio de amparo. A la fecha se han resuelto tres amparos, causando la firmeza de las determinaciones de este Tribunal, por encontrarse apegadas a derecho.

- En la anualidad reportada, se otorgó un total de 193 inscripciones de estatutos, directiva o padrones de socios, destacando por su importancia los registros sindicales de gobierno; con lo cual resultaron beneficiados 5,567 empleados, al contar con la certificación de inscripción que les brinda certeza y legalidad.

- Además, con la finalidad de notificar a los Secretarios Generales las resoluciones dictadas por la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical, se realizaron 82 comparecencias.

- A partir del cinco de agosto del presente año, con motivo de la contingencia por emergencia sanitaria, se implementó el mecanismo de establecer citas por correo electrónico, esto con el objeto de recepción de promociones; así como, para brindar la atención telefónica sobre el estado procesal de los expedientes de registro sindical, para ello el personal asignado tuvo que adaptarse a las medidas sanitarias señaladas por las autoridades locales y federales.

- A partir del primero de septiembre, comenzó la recepción de las promociones, procedimientos paraprocesales y escritos dirigidos a las áreas colectivas.

- También, en septiembre, como parte de la apertura gradual comenzaron a recibirse las promociones dirigidas a las Juntas Especiales.

- El 9 de septiembre dio inicio la *entrega de valores a consignación*. Consistió en la entrega total o parcial de valores a consignación para el pago de convenios o laudos, siempre que no se encontrarán en proceso de amparo o pendiente de resolver cualquier interlocutoria que impidiera su entrega. Como requisito se solicitó realizar cita con la autoridad correspondiente; asimismo, se requirió que en caso de ser la parte actora, compareciera personalmente la o el trabajador y en caso de personas morales lo hiciera quien contara con facultades para recibir valores.

- Mientras se mantuvieron suspendidos los términos, no se recibió a trámite ningún amparo directo.

- Respecto a la Secretaría Auxiliar de Amparos, mientras se mantuvieron suspendidos los términos, no se recibió a trámite ningún amparo directo.

Programa de mejora permanente para optimizar la función jurisdiccional

Respecto a la segunda vertiente mencionada, relacionada con la aportación de elementos tecnológicos en este Tribunal, con la finalidad de *establecer un programa de mejora continua para optimizar la función jurisdiccional y el control de gestión,* el soporte y mantenimiento de aplicaciones fue imprescindible para en el programa y corregir errores. Conocido es que, las aplicaciones se han convertido en un apoyo fundamental para la realizar las tareas cotidianas, incluidas las relacionadas con la impartición de justicia. Son auténticos sistemas vivos que necesitan cambios permanentes y actualizaciones que les permitan ser perfeccionadas y evolucionar.

El soporte y mantenimiento de aplicaciones tiene grandes ventajas: la asistencia inmediata, la asistencia técnica a equipos, infraestructuras y redes, y la reducción de costos por soporte informático. Las actividades realizadas sobre este tópico fueron las siguientes:

- **Administración de Bases de Datos**, los trabajos realizados consistieron en el proceso de: a) Actualización de expedientes virtuales del servidor externo, ello para su adecuada visualización en el portal de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México; b) Actualización de los boletines, lo que permitió su visualización en el portal institucional; y, c) los respaldos, vía remota, de información sobre los sistemas que operan en la Junta Local. Estos proyectos fueron concluidos en su totalidad.

- **Configuración de servicios**, fue posible avanzar en la Actualización de los servicios de digitalización, así como en la Implementación del proyecto de digitalización para las diferentes áreas relacionadas con la contratación colectiva.

- **Reemplazo y Actualización del Equipo Fortinet.** Se llevó a cabo la sustitución del equipo de comunicaciones y seguridad FORTINET (encargada de la protección y administración de la rede de seguridad de la Junta Local, al proporcionan una automatización y respuesta de red para el entorno local), por un equipo de reciente tecnología; esta actividad fue realizada en conjunto con la empresa ServNet.

- **Revisión de la versión preliminar del Sistema de Declaración Patrimonial.** Éste operó por primera vez en este Tribunal.

- **Configuración de equipos de cómputo y soporte a usuarios.** Se configuraron diversos equipos de usuarios de las Coordinaciones de Recursos Humanos, Recursos Materiales y Recursos Financieros, para que los usuarios autorizados pudieran trabajar vía remota durante el periodo de contingencia sanitaria.

- **Presencia en línea.** A finales de octubre de 2020, la página digital de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México cambió de imagen, pero primordialmente se transformó para mejorar la calidad de gestión y transparentar los actos de este Tribunal laboral. El propósito surge como consecuencia del uso masivo de las tecnologías de la información y de las redes sociales que está modificando las pautas de relación entre ciudadanos y gobierno. Estos diferentes modelos de comunicación están siendo explorados por esta Junta Local y se están ensayando para articularlas en la agenda de gestión pública.

b) Principio de igualdad y no discriminación

Bajo el principio de que las políticas públicas son el conjunto de visiones, decisiones y objetivos para resolver los problemas y demandas de la sociedad, se ha incorporado en la impartición de justicia el proceso de transversalidad de enfoques (tanto el de género como el de derechos humanos), pues se reconoce el valor que tiene el que la igualdad de oportunidades sea incorporada en todas las políticas, estrategias e intervenciones, a todos los niveles y en todas las etapas procesales por los actores involucrados.

De manera que, desde una política de transversalidad se da certidumbre de que el acceso a la justicia se acompaña de la igualdad en el acceso de recursos y beneficios: en el caso de la perspectiva de género, de acuerdo con la Secretaría de la Mujer de la Ciudad de México, en la Guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las Actividades Institucionales, ésta refiere a "el método de gestión para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, transformando las estructuras y lograr la igualdad sustantiva entre ambos sexos".

Mientras que el enfoque de derechos humanos "determina la relación entre individuos y grupos con reclamos válidos, de las personas que son titulares de derechos, y actores estatales y no estatales, con obligaciones correlativas, que se conocen como titulares de deberes".

Desde esta Junta Local, se promovieron acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad, pues resulta ser un reto para el sistema de justicia "la integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas del Estado, con miras a promover y velar por la igualdad entre mujeres y hombres". La impartición de justicia con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos abre una oportunidad para garantizar el ejercicio pleno y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales. De hecho, diversos instrumentos jurídicos internacionales y nacionales regulan la actuación y obligaciones del

Estado mexicano para garantizar los derechos humanos. De manera activa se suma este Tribunal a dicho esfuerzo, con la finalidad de que sus actuaciones y decisiones sean transversales en todas las partes del proceso de impartición de justicia, por lo que en el ámbito institucional se llevaron a cabo acciones que buscaron concientizar sobre la prevención y atención a la violencia en contra de las mujeres, así como sobre las violaciones a los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Estos mecanismos contienen un enfoque transformador para generar un cambio organizacional que tenga el potencial de mitigar las desigualdades estructurales y prevenir la violencia por razones de género en los centros de trabajo. Para este Tribunal es vital construir mecanismos que ayuden a generar un cambio organizacional que contribuya a prevenir cualquier forma de violencia en los centros de trabajo, por lo que:

- El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, participó en la entrega de Equipo Táctico a Bomberas de esta misma demarcación. Es de llamar la atención que el trabajo de estas mujeres es relevante, pero requiere de mayor reconocimiento social.

- Para que las y los trabajadores y empleadores conozcan el proceso sobre qué hacer en caso de violencia, acoso u hostigamiento, esta Junta Local compartió el protocolo modelo elaborado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

En el marco de la nueva obligación surgida por la reforma de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, este Protocolo busca promover ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno. Así, se desarrollan acciones que coadyuven a mejorar el nivel de cumplimiento normativo de las personas empleadoras.

- En el Día Internacional de la Mujer se conmemoró el 25º Aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México como reflexión y como un homenaje al movimiento en favor de los derechos de la mujer, se realizó una dinámica consistente en tendederos de lazos y con la ayuda de pinzas se “colgaron” papeletas que llevaban las respuestas que dieron los trabajadores, trabajadoras y visitantes sobre la siguiente pregunta: ¿qué estás haciendo para no violentar a una mujer?

- Los integrantes de la Sección Sindical 24 junto con el Titular de esta Junta Local presentaron el Protocolo de Atención en casos de Discriminación, Riesgos y #ViolenciaLaboral, el cual obliga a los patrones a implementar un protocolo para prevenir la discriminación por

razones de género y dar atención a los casos de violencia y acoso sexual.

- Con el objetivo de generar conciencia para prevenir, responder y sancionar la violencia contra las mujeres, las y los trabajadores de este Tribunal se sumaron a la campaña ÚNETE de la Organización de las Naciones Unidas, así que los días 25 de cada mes en esta Junta Local es un Día Naranja, lo que simboliza el esfuerzo y solidaridad para prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

Por otro lado, respecto a las actividades relacionadas con la **sensibilización y difusión de la igualdad de género.** Entre las prácticas sobresalientes realizadas en la Junta Local destaca que:

En el marco del Día de la Inclusión Laboral, se refrendó el compromiso para garantizar empleo digno para todas y todos; sin importar el origen étnico, género, condición física o preferencia sexual, todas y todos deben tener la posibilidad de desempeñarse laboralmente. La Junta Local preserva e impulsa el desarrollo humano de personas en condición de vulnerabilidad.

Para este Tribunal la aspiración que deben tener autoridades, organismos autónomos y sociedad civil es constituirnos como un país donde quepan todas y todos. Esto es, un México sin discriminación, libre de violencia y de pobreza. Para ello debemos asegurarnos de que todos los sectores de la población estén inmersos en la vida productiva del país.

En la Junta Local existe un área especializada en resolver conflictos laborales de grupos vulnerables. En los tres últimos años se han registrado 145 casos de controversias por causas de discriminación en razón de género, apariencia, condición física, edad o preferencia sexual.

En el análisis de este tipo de asuntos, la inclusión es el eje de estudio que solicita la amplificación de otras acciones afirmativas, tales como igualdad de oportunidades, no discriminación, creación de empleos y protección de derechos humanos laborales.

- En ese sentido, derivado de la mesa de trabajo realizada entre la titular del Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación (COPRED) y el titular de esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, se sostuvieron conversaciones tendientes a colaborar en prácticas para la erradicación de prácticas discriminatorias en el ejercicio de la justicia laboral.

Se sostuvieron mesas de diálogo con las titulares de la Junta Especial número 19, la Secretaría General de Asuntos Individuales y del COPRED para aplicar criterios jurídicos en la resolución de conflictos obrero patronales con perspectiva de género. Lo que derivó en la propuesta, que se formuló al titular de este Tribunal, consistente en una medida disuasoria para que los patrones eliminen las prácticas discriminatorias hacia la población en condición de vulnerabilidad, específicamente trabajadoras embarazadas. Este criterio consiste en la obligatoriedad de que las patronales condenadas se capaciten en temas de sensibilización y derechos humanos, con la finalidad de no incurrir en prácticas discriminatorias hacia mujeres embarazadas.

Además, para dar continuidad a los trabajos iniciados con el COPRED, se dará seguimiento a los cursos que quedaron pendientes, así como a los criterios que podrán aplicarse para la erradicación de las prácticas discriminatorias hacia la población en condición de vulnerabilidad.

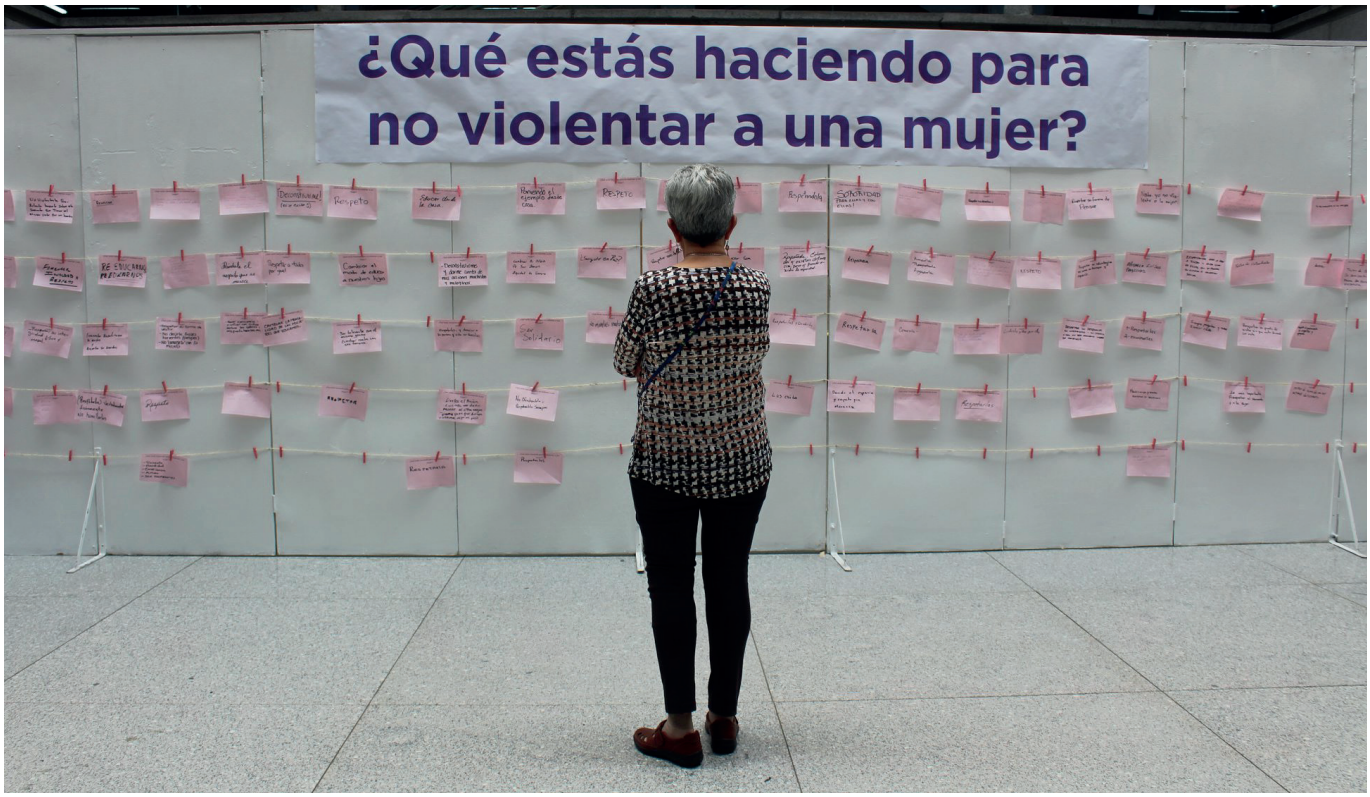
- La Junta Local promovió la incorporación de los temas relacionados con el enfoque de género. Durante marzo, se llevaron a cabo las conferencias sobre “PERSPECTIVA DE GÉNERO” que desarrollaron la temática sobre el acceso de las mujeres a actividades remuneradas y la reducción de las brechas de género existentes dentro del mercado laboral, así como la importancia crucial

que tienen para el crecimiento, la igualdad y la disminución de la pobreza; también se planteó el tema sobre la sororidad, para reflexionar cómo el actuar colectivo entre mujeres, trabajando juntas, contribuye a la alianza, pero sobre todo a estimular las agendas y movimientos que propicien la igualdad.

Las y los trabajadores, así como el público en general, con un número de asistentes de 55 personas aproximado en cada una de estas conferencias, aprendieron sobre la igualdad de género:

Sororidad. Esta conferencia fue presentada por la Lic. Guadalupe Ochoa Ortiz, quien se desempeña como Secretaria Auxiliar del Servicio Público de Conciliación, situación relevante porque asegura que el enfoque de género sea incorporado en el proceso de impartición de justicia.

Brechas de género en el ámbito laboral. Conferencia dictada por la Lic. María Guadalupe Moreno Figueroa, Presidenta de la Junta 19 de esta Junta Local, de manera similar al anterior caso, su posición laboral resulta significativa porque de esta manera se asegura que la senda a la justicia se acompañe de la igualdad en el acceso de recursos y beneficios.



- Se llevó a cabo el “Bazar por la #Igualdad, evento realizado en el marco del #MesDeLaMujer, donde se ofreció variedad de productos y artesanías. Las mercancías fueron elaboradas por mujeres integrantes de empresas, fundaciones, asociaciones civiles y cooperativas apoyadas por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

  Se espera que esta actividad ayude a fomentar la paridad de género, a través de educar en igualdad y visibilizar a las emprendedoras y/o inversoras, así como a incrementar la participación plena y efectiva de las mujeres en las actividades económicas.

No menos importante, ya que ha resultado ser una práctica de gran alcance en la tarea de sensibilización, ha sido la publicación en diversas redes sociales sobre asuntos relativos al enfoque de género. A continuación se mencionan sólo algunas de las divulgaciones realizadas:

- La @jlcacdmx juzga con #PerspectivaDeGénero.

Así garantiza igualdad en los derechos de las personas sin importar su sexo, identidad de género, condición laboral o socioeconómica.

Alcance:

3,592

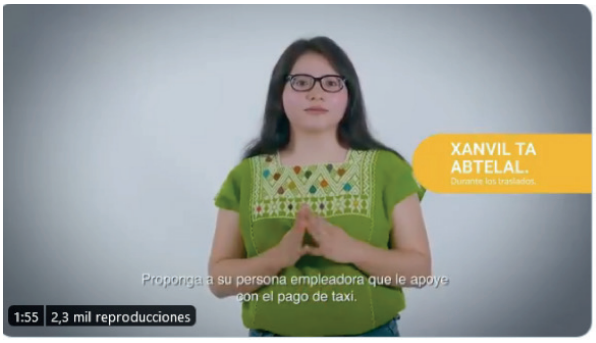
6,678

- El día 30 de marzo se difundió en redes sociales el #DíaInternacionalDeLasTrabajadorasDelHogar. Por el reconocimiento y pleno ejercicio de sus derechos laborales.

- El 1er Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, en la historia de México, quedó legalmente constituido en 2016, luego de que la @JuntaLocalCIUDAD DE MÉXICO otorgara el registro a sus dirigentes. Aún hay desafíos por enfrentar, apoyemos a este sector. #CuidaAQuienTeCuida #HazLoCorrecto.

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México apoyó a todas las servidoras públicas que laboran en esta institución para unirse, en caso de que así lo desearán, al #Paro Nacional De Mujeres. Este suceso tuvo por objeto crear conciencia de la importante presencia que tienen las mujeres en la sociedad.
  Alcance:
  1,623
  2,648

- En conmemoración al "Día Mundial contra el Trabajo Infantil" se compartió información sobre la dificultad de las tareas y las duras condiciones del #TrabajoInfantil, así como sobre los efectos negativos en las y los menores de edad. Terminar en todas sus formas con esta práctica es un quehacer de adultos.
  Alcance:
  1,223
  3,648



- En apoyo a la conmemoración y reivindicación de los Pueblos Indígenas esta Junta Local compartió la publicación hecha por la Organización Internacional del Trabajo al #DiaInternacionalDeLosPueblosIndigenas, y en el contexto de #COVID19, se convocó a promover condiciones laborales seguras para todas las personas trabajadoras del hogar que forman parte de estas comunidades.
  #CerrandoBrechas#JointSDGFund
  #LeaveNoOneBehind

•Esta Junta Local valora el desempeño profesional que han mantenido enfermeras y enfermeros, al frente de esta emergencia sanitaria. Ayúdalos a hacer su trabajo; sigamos las indicaciones de salud pública. #DiadelaEnfermería #12deMayo.

También resulta importante que en este Tribunal Laboral se impulsó y llevaron a cabo acciones relacionadas con la igualdad de género en el ámbito institucional, a partir de **atender las necesidades de capacitación.**

Para ello, se ofrecieron cursos en línea, haciendo uso de las plataformas de las siguientes instituciones: Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, ONU Mujeres y la Comisión de Derechos Humanos. Estos cursos tuvieron como objetivo que las y los participantes lograran reflexionar entre lo que significan los derechos humanos y las actividades que ellas y ellos realizan cotidianamente en el ámbito laboral, social y personal, a través de la adquisición de conocimientos y herramientas sobre los derechos, sus fuentes, principios, normatividad, mecanismos de protección y sus dilemas, controversias y confrontaciones, respecto a la realidad que se vive actualmente.

Resulta relevante que, a través de la plataforma “SERMUJERES DIGITAL” se ofrecieron conocimientos y herramientas en materia de igualdad sustantiva, para fortalecer las funciones de las y los servidores públicos en el cumplimiento del respeto a los derechos humanos de las mujeres y el acceso a una vida libre de violencia, así como sobre el quehacer de las políticas públicas con perspectiva de género para contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

c) Transición laboral

A partir de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral, se dispuso, entre otras cosas, que la justicia laboral sería impartida por el Poder Judicial de la Federación y por los poderes judiciales locales; la obligatoriedad de acudir a la instancia conciliatoria correspondiente antes que a los tribunales laborales; la constitución de un organismo descentralizado federal que atienda dicha instancia, así como el registro de asociaciones sindicales

a nivel nacional; y, finalmente, la integración de centros de conciliación, especializados e imparciales, en las entidades federativas.

En ese importante contexto, para concretar la transición al nuevo sistema de conciliación y justicia laboral, así como garantizar que los cambios necesarios sean exitosos, ha sido imprescindible llevar a cabo algunas acciones, durante la anualidad que se informa, con miras a avanzar sobre los objetivos específicos relacionados con: i) asegurar que el registro de los contratos colectivos de trabajo, así como el correspondiente a las organizaciones sindicales se rija por los principios de certeza, transparencia, democracia y libertad; ii) garantizar la libertad sindical, la democracia sindical, la negociación colectiva y el principio de representatividad en los sindicatos, mediante el voto personal, libre, secreto, y directo de los trabajadores.

Uno de los principales ejes de la Reforma Laboral es la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en enero de 2020 se publicó la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la cual establece su organización y funciones. El Centro auxiliará a sindicatos y trabajadores en la verificación de nuevos procedimientos de democracia sindical, llevará la conciliación prejudicial de competencia federal, realizará el registro a nivel nacional de Organizaciones Sindicales, Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos-Ley y Reglamentos Interiores de Trabajo.

Para instrumentar la operación de este nuevo organismo público descentralizado y avanzar en la Implementación del Sistema de Justicia Laboral corresponde a esta Junta Local llevar a cabo algunas acciones. Particularmente, la relacionada con la planeación de la transferencia de los acervos laborales registrales de asuntos colectivos al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Se han realizado acciones encaminadas a preparar el acervo documental que será migrado al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Para ello, se reasignaron funciones al personal adscrito a la Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos, lo que permitió obtener resultados tangibles, tales como: la creación de una base de datos que contiene el inventario de los contratos colectivos vigentes, que posibilita su debida localización; con lo que se reporta un avance considerable en el periodo que comprende de 1973 a 1995. Es importante, para dimensionar la magnitud de esta tarea que, entre noviembre de 2019 y octubre de 2020, la Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos ha recibido 1,957 contratos nuevos, de un total de 83,397 contratos acumulados. En el caso

de las revisiones integrales la cifra ascendió a 2,781 y para las revisiones salariales se tuvo un acumulado de 2,514. Para lograr este fin:

- Se han desplegado recursos tecnológicos y humanos que permitan realizar con mayor agilidad la clasificación, ordenación y digitalización de los expedientes.

- Se genera una relación de expedientes registrales y un soporte electrónico de éstos, siguiendo la metodología para la elaboración y transferencia de la relación de expedientes, asimismo se da seguimiento en la clasificación y ordenamiento de los archivos registrales.

Conjuntamente, se certificaron las constancias de registro sindical e instrumentos notariales de 17,259 promociones (revisiones y contratos nuevos) que se encontraban suspendidas, mismas que corresponden al periodo comprendido entre 2017 y 2020. Con ello se logró abatir un importante rezago, lo que permitió continuar con su trámite respectivo, esto es la incorporación de las promociones al expediente principal o la creación de uno nuevo para su integración al archivo. Medidas encaminadas a optimizar el manejo organizado y sistematizado de la información que se resguarda.

Por otra parte, se reporta un avance de 48% en el proceso de digitalización de los contratos colectivos depositados en el periodo 2015 a 2019, lo que implica 15,502 contratos digitalizados de un universo de 16,318. Esto ha sido posible con el apoyo del equipo de 10 aprendices pertenecientes al Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quienes reportaron un avance de 3,044 contratos digitalizados a partir de la segunda quincena de julio del presente año.

Se ha realizado la depuración de expedientes inactivos desde 2011 correspondiente a los contratos depositados entre 1973 y 2005, medida que permitirá remitir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) únicamente la documentación necesaria para continuar conociendo de los depósitos y legitimación de los mismos.

2. IMPULSO DE MECANISMOS DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

La conciliación ha tomado relevancia, basándose en la tolerancia y el diálogo como piezas clave para resolver conflictos. La reforma al sistema de justicia laboral colocó a la instancia conciliatoria como objetivo específico dirigido a establecer la conciliación prejudicial como el principal mecanismo para la conclusión de los conflictos laborales. La última modificación a la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo sobre el procedimiento de conciliación prejudicial (artículos 684-A a 684-E) establece disposiciones que rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales. Resulta substancial que antes de acudir a los Tribunales, las partes en conflicto deberán solicitar el inicio del procedimiento de conciliación. Respecto al impulso a los mecanismos de solución alternativa de conflictos, así como para efectos de este informe, el actuar de la Secretaría Auxiliar del Servicio Público de Conciliación de esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje resulta significativo por la labor realizada durante la presente anualidad.

La Secretaría viene auxiliando a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Esto a través de proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales.

Los momentos en que interviene la Secretaría Auxiliar del Servicio Público de Conciliación se presentan en los siguientes campos de acción:

1. Conciliaciones fuera de juicio, cuando aún no existe demanda del trabajador, evitando el procedimiento y asegurando la impartición de justicia.

2. Conciliaciones dentro de juicio: a) en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones (una vez notificada la demanda); b) en el Desahogo de la Confesional de las partes; y, c) una vez Dictado el laudo para negociar las modalidades de su cumplimiento de pago.

Esta actividad se ve robustecida, ya que con el objeto de contribuir en el ámbito de sus respectivas competencias, existe una estrecha colaboración entre esta Junta Local y el Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia, con el propósito de realizar conjuntamente actividades de asesoría y atención de los conflictos laborales en la Ciudad de México. Ente otros aspectos, esta actividad ha fortalecido la transparencia.

En este esfuerzo, ha sido importante la articulación de los recursos materiales y humanos ofrecidos, lo que se ha traducido en asesorías de carácter jurídico y psicológico en el Módulo del Consejo Ciudadano, pues el público acude por asesoría ante el despido injustificado, hasta por las quejas relacionadas con deficientes condiciones laborales, abandono de empleo, discriminación, incapacidades, pensiones y riesgos de trabajo.

En lo general, los beneficios de la conciliación al interior de la Junta Local han consistido, en:

A. Solucionar conflictos laborales, antes de tramitar juicio o paralelo al procedimiento en cualquier etapa.

B. Sensibilizar y concientizar a los abogados postulantes, trabajadores y patrones sobre los principios y beneficios de la conciliación por ser un método alterno de solución de controversias eficaz, gratuito, rápido, voluntario, imparcial, flexible y confidencial.

C. Lograr un incremento en los asuntos resueltos, desahogando por medio de la conciliación la carga de trabajo en las Juntas Especiales.

Entre noviembre de 2019 y octubre de 2020, la Secretaría Auxiliar del Servicio Público de Conciliación realizó las siguientes actividades relevantes, a saber:

- Se han realizado nueve jornadas conciliatorias dirigidas a despachos patronales que representan a grandes empresas; así como a despachos pro trabajadores, que tienen un número importante de expedientes, invitándolos a la conciliación y a dirimir las controversias existentes.

- A partir del 1ro. de junio del año en curso, se inició la conciliación virtual, a petición de parte, para llevar a cabo pláticas tendientes a llegar a un arreglo conciliatorio, ya sea dentro o fuera de juicio, tanto en materia individual como colectiva, atendiendo hasta octubre las siguientes solicitudes:

MES	TELÉFONO	CORREO
JUNIO	135	173
JULIO	130	127
AGOSTO	153	189
SEPTIEMBRE	235	191
OCTUBRE	143	98
SUBTOTAL	**796**	**778**
TOTAL (SOLICITUDES A PETICIÓN DE PARTE)	**1,574**	

- Derivado de la conciliación virtual, se celebraron 1,038 convenios, conforme a la siguiente tabla:

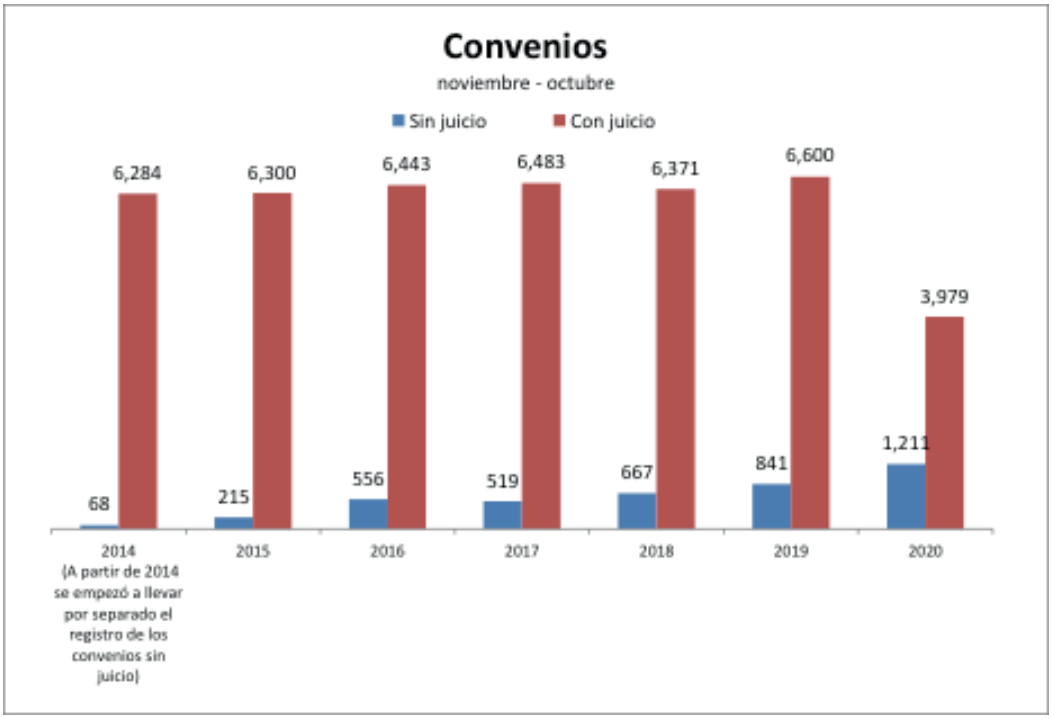
CONVENIOS CELEBRADOS POR LA SASPC

MES	DENTRO DE JUICIO	FUERA DE JUICIO
AGOSTO (del 25 al 31)	53	46
SEPTIEMBRE	172	201
OCTUBRE	334	232
SUBTOTAL	**559**	**479**

- Se ha llevado a petición de parte, cuatro jornadas conciliatorias de manera virtual con empresas que tienen un número importante de trabajadores, logrando después de la conciliación 103 convenios que ya tenían como antecedente un procedimiento laboral.

- Para el periodo noviembre 2019 – octubre 2020, la Secretaría Auxiliar del Servicio Público de Conciliación proyectó rebasar los ocho mil acuerdos de conciliación, ya que año con año ha ido en aumento el número de convenios; sin embargo, derivado de la emergencia sanitaria y atendiendo a la normatividad interna de este Tribunal, se suspendió de manera temporal la atención al público por lo que en octubre se alcanzó la proyección de 5,190 convenios previa conciliación, y con acuerdos posteriores a la intervención, lo que representa 65% de la meta original, a pesar de las dificultades que generó la emergencia sanitaria y los dos meses que faltan para que concluya el presente año.

La conciliación dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, ha tenido excelentes resultados. Muestra de ello es que del 2014 al 2020 el número de convenios obtenidos mediante la intervención de los funcionarios conciliadores ha crecido gradualmente año con año. Tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



Esta importante actividad de conciliación se realiza con el trabajo de veintiséis funcionarios conciliadores y una actuaria judicial, todos adscritos a la Secretaría Auxiliar del Servicio Público de Conciliación. Su función principal es realizar la conciliación, tanto en materia individual como colectiva. Operativamente, estos funcionarios se encuentran asignados a cada una de las 20 Juntas Especiales que componen este Tribunal.

- Por otro lado, a partir de la suspensión de labores, debido a la pandemia del coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo, la Secretaría Auxiliar del Servicio Público de Conciliación apoyó diversas actividades a la Secretaría General de Asuntos Individuales, ello dentro del mecanismo de atención que se desplegó para brindar atención:

    - Atención telefónica a los usuarios para establecer una cita y dar fecha de cumplimiento al pago del convenio alcanzado entre patrones y trabajadores.

    - Informar a la Secretaría General de Asuntos Individuales y al Asesor de la Presidencia, sobre el número y nombre de las partes que asistirían a celebrar convenio de manera diaria, lo que permitió un flujo seguro y ordenado de solicitantes.

    - Apoyo a las Juntas Especiales en turno, en todo lo que se requiriera para su buen desempeño y agilidad, con la finalidad de brindar atención al usuario dentro de las instalaciones de esta Secretaría Auxiliar.

    - Además, la capacitación permanente de los Funcionarios Conciliadores es otra de las acciones emprendidas que han permitido fortalecer afirmativamente sus habilidades y capacidades, debido a que se centra en temas que facilitan y otorgan a dichos funcionarios, herramientas y conocimientos necesarios (la escucha activa, el parafraseo, la reformulación, las reuniones separadas, comprender el lenguaje corporal de las partes, y el uso de las tecnologías de la información) para optimizar resultados en la conciliación, a fin de crear una cultura del diálogo y paz social.

Los temas abordados en la capacitación para todo el personal de este tribunal, y en particular para las funcionarias y los funcionarios conciliadores, son los siguientes: La reforma a la Ley Federal del Trabajo en Derecho Individual y Colectivo; Negociación, mediación y conciliación; Teoría y análisis del conflicto; Derechos Humanos; Negociación Colectiva; Perspectiva de género y no discriminación; Atención a grupos vulnerables; Justicia restaurativa; Lenguaje no verbal; Manejo de emociones; a continuación se enlista lo más destacado de la formación y capacitación de los Funcionarios Conciliadores:

Evento	Institución
Recomendaciones para un retorno seguro al trabajo ante COVID – 19, 5 horas, 10 de julio del 2020.	Instituto Mexicano del Seguro Social
Todo sobre la prevención del COVID-19, 3 horas, 10 de julio del 2020.	Instituto Mexicano del Seguro Social
Plan de Acción para el hogar ante COVID-19, hora, 10 de julio del 2020.	Instituto Mexicano del Seguro Social
XVI Congreso Mundial de Mediación (Virtual), Duración 26, 27, 28 Y 29 de agosto 2020, Hermosillo, Sonora, México.	Instituto de Mediación de México, S.C. en coordinación con la Universidad Autónoma de Sonora
Taller “Mediación en línea: Trucos y tips para El cibermediador, Duración 6 Horas. 24 Y 25 Agosto 2020, ponente Rafael Lobo Niembro, modalidad virtual y de manera sincrónica. Lugar: Hermosillo, Sonora, México.	Instituto de Mediación de México, S.C. en coordinación con la Universidad Autónoma de Sonora
Curso De Especialización Sobre La Reforma en Materia de Justicia Laboral, 400 Horas En Linea, 1 Junio al 4 De Agosto 2020.	Instituto de la Judicatura Federal
XXX Ciclo de Conferencias de Actualización Judicial 2020, Módulo Derecho Laboral. 8, 22 y 29 de septiembre del 2020	Instituto de Estudios Judiciales del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México
Jornadas de Sensibilización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral, 12 horas en línea, del 5 al 8 de octubre 2020	Instituto de la Judicatura Federal
Curso en línea “ANTICORRUPCIÓN, Introducción a conceptos y perspectiva práctica”	Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

3. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Siempre es deseable un equilibrio entre las demandas de los usuarios y la capacidad de respuesta de este organismo autónomo. Dos rasgos son importantes: por un lado, la búsqueda de mayor eficacia y eficiencia, inicialmente a través de cambios en el diseño operativo de este Tribunal; y por otro lado, la creación de un marco de responsabilidad de los titulares de las áreas jurídicas y administrativas basado en la exigencia de resultados, a partir de la capacidad de gestión, para hacer más ágiles los asuntos en trámite, pero siempre orientado a la atención al público.

Desde luego, que se trata del fortalecimiento de las capacidades estratégicas para elevar la calidad de los servicios prestados y así contribuir en la regulación, control y ejecución de las disposiciones jurisdiccionales y obligaciones institucionales; ello en el marco del papel de este Tribunal laboral en la resolución de conflictos.

A. Declaración patrimonial y de intereses

Con miras a mejorar las funciones de administración, vigilancia, evaluación y disciplina, así como mejorar los niveles de eficiencia, transparencia y de rendición de cuentas a la ciudadanía, este Tribunal ha establecido acciones para la presentación de las declaraciones patrimoniales y de interés, toda vez que son instrumentos importantes para la transparencia y la rendición de cuentas. De conformidad con los artículos 32 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, las y los servidores públicos están obligados a presentar declaraciones de situación patrimonial y de intereses, bajo protesta de decir verdad, ante el Órgano Interno de Control.

Durante el periodo de noviembre de 2019 y octubre de 2020, el Órgano Interno de Control realizó diversas actividades con la finalidad de contar con un sistema electrónico que permitiera captar, verificar y administrar las Declaraciones patrimoniales y de conflicto de intereses de las y los servidores públicos pertenecientes a la Junta Local, y con ello dar cumplimiento a lo establecido en el acuerdo emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional de Anticorrupción y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 2019, respecto a

los formatos de declaración de situación patrimonial y de intereses que son técnicamente operables con el Sistema de Evolución Patrimonial y de Declaración de Intereses de la Plataforma Digital Nacional, así como el inicio de la obligación de los servidores públicos de presentar sus respectivas declaraciones de situación patrimonial y de intereses conforme a los artículos 32, 33 y 34 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

Bajo ese mandato, el 20 de julio del presente año, se dio a conocer el sistema denominado "JUNTANET CDMX" que será la herramienta electrónica para que los servidores públicos de la Junta Local realicen la presentación de sus declaraciones en las diversas modalidades (inicial, modificación y conclusión del encargo), convirtiéndose en el único medio para el almacenamiento, custodia, consulta, reproducción, verificación, administración y transmisión de dicha información.

Es importante destacar que una medida de prevención durante la emergencia sanitaria, refiere a la ampliación del plazo para dar cumplimiento a la obligación legal de todas las personas servidoras públicas de presentar su declaración patrimonial y de intereses. En ese contexto, se acordó ampliar los plazos previstos en el artículo 33 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, para presentar las declaraciones de situación patrimonial y de intereses. Será hasta el 31 de diciembre de la presente anualidad el término para que todas las personas servidoras públicas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México presenten sus declaraciones de modificación patrimonial y de intereses.

B. Transparencia

Respecto a los procedimientos relativos al acceso a la información, la Junta Local se rige por los principios establecidos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Ciudad de México. La transparencia y la rendición de cuentas son temas fundamentales para la gestión pública de este Tribunal. Su importancia radica en que todas las acciones realizadas están al alcance del público en forma clara, accesible y veraz.

De hecho, en octubre del presente año, el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México dio resultados respecto a la Evaluación de los Portales de Transparencia, sobre la segunda evaluación vinculante 2020 del ejercicio de 2019, obteniendo la Junta para el portal de Internet 95.87, para el Sistema de Portales de Obligaciones de

Transparencia 94.08 puntos, con lo que se logró un promedio general de 94.97 puntos en una escala de 1 a 100.

C. Anticorrupción

Para la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es vital generar conciencia entre sus trabajadoras y trabajadores, así como entre los particulares, y realizar acciones sobre los aspectos retóricos, normativos y prácticos para combatir la corrupción, así como para fortalecer la percepción sobre la ética e integridad en el servicio público y con los derechos humanos, así como con las responsabilidades por actos de corrupción.

El deber ético y profesional de velar por el buen uso del patrimonio y los bienes públicos nos acerca a una herramienta para contener las prácticas corruptas, este Tribunal hace uso tanto de las auditorías externas como internas.

En el primer caso, la Auditoría Superior de la Ciudad de México, con apego a la Ley de Auditoría y Control Interno de la Administración Pública de la Ciudad de México, considerando que es de orden público e interés general, de observancia obligatoria y por tener por objeto regular dentro del marco jurídico el Sistema de Anticorrupción, la ejecución de auditoría, control interno y otras intervenciones. Lo anterior, a fin de prevenir, supervisar y evaluar la actuación de las personas servidoras públicas, de los proveedores, prestadores de servicios, arrendadores, supervisores externos, concesionarios, permisionarios, contratistas, personas físicas o morales y particulares vinculados con las acciones que lleva a cabo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje responsable del gasto determinado, respecto al ejercicio de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y de capital humano adjudicados para cada ejercicio presupuestal, así como el cumplimiento de los objetivos, actividades institucionales, planes, programas, metas y cualquier otro acto o gestión realizado. Lo anterior fue realizado a través del Modelo de Evaluación del Control Interno para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública de la Ciudad de México.

Así que, la Auditoría Superior, entre noviembre de 2019 y octubre de 2020, realizó y dio seguimiento a diferentes trabajos de auditoría con el objeto de evaluar los mecanismos implementados por esta Junta Local, así como respecto al cumplimiento de metas y en seguimiento al objetivo establecido por este Tribunal, sobre brindar atención en materia laboral de manera eficiente y eficaz. En este aspecto la Junta Local contribuyó conocedora de que las auditorías externas son un importante mecanismo para contener las prácticas corruptas.

Por otro lado, el Órgano Interno de Control recibió denuncias que se formularon por posibles actos u omisiones, que pudieran constituir faltas administrativas cometidas por servidoras y servidores públicos, incluso por particulares, dando inicio a las actuaciones y diligencias que se estimaron procedentes, siempre a partir de la información necesaria para el esclarecimiento de los hechos.

Los principales resultados obtenidos, a saber, son que: en el periodo comprendido entre noviembre de 2019 y octubre de 2020, se realizó el debido seguimiento a un total de 394 expedientes en investigación (315 en trámite al inicio del periodo referido y a 79 de reciente recepción) relacionados con quejas, denuncias o responsabilidades. Al cierre de octubre quedaron en trámite sólo 162 de los 394.

También, con el objetivo de dirigir, controlar y supervisar de manera sistemática los diferentes rubros que integran este Tribunal, el Órgano Interno de Control reportó que, entre noviembre de 2019 y octubre de 2020, la Jefatura de Unidad Departamental de Auditoría de este Órgano Interno de Control concluyó 4 auditorías, por lo que se emitieron 10 observaciones, a las que se les dio el debido seguimiento.

D. Normatividad

La contingencia derivada de la pandemia por el coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo y las diversas disposiciones emitidas por las autoridades federales y locales, han mantenido operando parcialmente las instalaciones de la Junta Local de conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México desde marzo de este año, por lo cual se emitieron diversos lineamientos internos, con la finalidad de mantener la operatividad y para proteger a las personas, los y las trabajadoras, con estricta obediencia a las medidas y recomendaciones para prevenir y evitar el contagios.

• Lineamientos de Medidas de Protección a la Salud

Para prevenir el riesgo de contagio de COVID-19, el Gobierno de la Ciudad de México publicó en la Gaceta Oficial diversas medidas destinadas a contener la propagación de esta enfermedad para salvaguardar el derecho humano a la salud de las personas habitantes, vecinas y transeúntes. En congruencia con dicha instrucción, la Junta Local suspendió sus labores como medida de prevención de contagios y como salvaguarda de la salud de sus trabajadoras y trabajadores, así como de las personas visitantes y usuarias. El 14 de mayo de 2020, la Secretaría de Salud Federal publicó

en el Diario Oficial de la Federación el "Acuerdo por el que se establece una estrategia para reanudar con las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la continuación de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias"; y el 15 del mismo mes publicó el acuerdo modificatorio.

Con motivo de lo anterior, el Gobierno de la Ciudad de México, en concordancia con lo estipulado por las autoridades sanitarias del Gobierno Federal, ha desarrollado diferentes instrumentos para fortalecer todas aquellas acciones que coadyuven a mantener el control y prevenir el riesgo de contagio.

El 20 de mayo de 2020, la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México presentó el Plan Gradual hacia la Nueva Normalidad en la Ciudad de México, que estableció las estrategias que se implementarían con las actividades laborales, sociales, educativas, culturales y económicas en la Ciudad de México, la cual deberá ser de manera progresiva y apegada a los estándares mínimos de seguridad contra riesgo de contagio. El 29 de mayo de 2020, se publicó el Sexto Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la Ejecución del Plan Gradual hacia la Nueva Normalidad en la Ciudad de México y se crea el Comité de Monitoreo, en el que se contempla un sistema de semáforo que permita evaluar el riesgo epidemiológico y que se encuentra facultado para establecer acciones extraordinarias adicionales a las ya establecidas.

En este contexto, de conformidad con el artículo 43 fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se establece que es obligación de los Titulares a los que hace referencia el artículo 1, cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención a los que están obligados los patrones en general; y que con la finalidad de instrumentar medidas adecuadas y acordes con

las necesidades propias de la Junta Local y teniendo como parámetro de referencia las disposiciones y recomendaciones de los Gobiernos Federal y de la Ciudad de México, a través de los **Lineamientos de Medidas de Protección a la Salud**, se instauraron las medidas sanitarias que deberán observar tanto el público usuario como las personas servidoras públicas adscritas a este Tribunal para prevenir el riesgo de contagio y observando las acciones establecidas y aquellas adicionales que en su momento emita el Comité de Monitoreo y las autoridades sanitarias de la Ciudad de México.

El objetivo de estos Lineamientos ha sido establecer medidas sanitarias como reglas de sana convivencia laboral al interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, acorde con sus condiciones, necesidades y a las características de los servicios que proporciona a la ciudadanía, para prevenir riesgos de contagio y propagación del COVID-19.

En este contexto, a partir de agosto, se entregó a las y los trabajadores equipo de protección personal - cubrebocas, careta, lentes y gel antibacterial -, así mismo se ha mantenido un calendario semanal de sanitización en todas las áreas de la Junta, tanto en zonas comunes como en privados.

Además, el acceso a la Junta Local se encuentra blindado a través de un filtro sanitario mediante el cual se toma la temperatura y se proporciona gel antibacterial, y se dispusieron tapetes sanitizantes por los que se deben pasar al acceder a los edificios. Especificándose la diferenciación de accesos, tanto de usuarios como de empleados, para mantener la sana distancia.

• Lineamientos que Regulan las Jornadas de Trabajo

Acorde con la situación derivada de la emergencia sanitaria, para garantizar el derecho al debido proceso y acceso a la justicia, asimismo para contener la propagación de esta enfermedad, para salvaguardar el derecho humano a la salud de las y los trabajadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, fue necesario establecer los criterios de las jornadas de trabajo para todo el personal de este Tribunal laboral, implementándose temporalmente dos horarios de labores, lo que permitió mejorar el desempeño laboral y promover ahorros en concordancia con las medidas de carácter general de racionalidad y disciplina presupuestal. Además, en relación al horario de trabajo se adoptó un sistema permanente de guardias para atender las eventualidades y contingencias que pudieran presentarse. Bajo este esquema, en el caso de que se incrementaran las cargas de trabajo, se podría contar con más horas de trabajo efectivo en el día, sin trastocar de forma drástica los equilibrios entre la vida laboral y personal de las y los servidores públicos.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, la Junta Local para el mejor ejercicio de atribuciones y facultades cuenta con autonomía para manejar, administrar y ejercer el presupuesto que le apruebe el Congresos de la Ciudad de México. Siendo una prioridad mantener un buen control y manejo de los recursos humanos y materiales que permitan cumplir con la impartición de justicia laboral pronta, transparente y expedita, al establecer como diagnóstico que el horario de labores con interrupciones prolongadas propicia desperdicio de tiempo y energía, vicios de inasistencia, descoordinación de horarios, baja productividad, así como altos costos operativos y de consumo de energía, fue que con el propósito de elevar la productividad, fortalecer la salud de las y los

trabajadores y abatir las enfermedades recurrentes, asimismo, mejorar la integración familiar se emitieron dichos lineamientos. Con ellos, se pretende, igualmente, contribuir y hacer efectivas las medidas para racionalizar el gasto público.

• Lineamientos de Austeridad

La Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México, Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 31 de diciembre de 2018, tiene por objeto regular y normar las acciones en materia de austeridad, programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, contabilidad gubernamental, emisión de información financiera, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos de la Ciudad de México, así como sentar las bases para establecer los tabuladores que indiquen las remuneraciones de los servidores públicos locales, mediante el conjunto de principios, normas y procedimientos que tienen como propósito regular y simplificar el pago de las remuneraciones y otros conceptos de pago a que tienen derecho las personas servidoras públicas. Es importante señalar que la Ley es de observancia obligatoria para el poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, organismos autónomos y demás entes públicos de la Ciudad de México.

En la Ley de Austeridad se estableció que, en el caso de los Órganos Autónomos y de Gobierno, sus respectivas unidades de administración podrán establecer las medidas conducentes para interpretar y aplicar correctamente lo dispuesto en esta Ley, las cuales para su vigencia deberán publicarse en la Gaceta.

E. Acciones administrativas

• Recuperación y Control de Espacios del Inmueble

Para dar mayor utilidad a los espacios físicos de las áreas comunes, se estableció la recuperación y control de los espacios del estacionamiento, lo que permitió una mayor ocupación de nuestro personal, reduciendo en primera instancia la inseguridad que se padecía en los alrededores del inmueble y un acceso controlado y con lugares de estacionamiento asignados al personal.

Con intervención de la Coordinación de Asuntos Jurídicos e Información se concluyó el asunto legal por invasión de la franja poniente del edificio de la Junta por parte de la escuela Secundaria que se localiza en la

colindancia. Llegaron a buen término las gestiones necesarias para su recuperación ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) y Patrimonio Inmobiliario de la Ciudad de México, logrando que la SEP reconociera la invasión y, en consecuencia, la devolución de la franja poniente recobrando 125 m2 que fueron delimitados con la construcción de una barda perimetral que además brinda mayor protección y seguridad al inmueble.

Otras acciones de gran importancia que habían sido omitidas en años anteriores fueron el mantenimiento a los equipos hidroneumáticos que tenían una antigüedad de 30 años, 8 de ellos sin mantenimiento; el llenado de extintores y el mantenimiento de los mismos, los cuales tenían 10 años sin este servicio; se establecieron medidas de control y racionalización en el consumo de energía, a través de la instalación de apagadores en diversas áreas y después de 15 años, se contrató el mantenimiento del sistema eléctrico, a los transformadores y plantas.

Para garantizar la seguridad de las y los trabajadores, litigantes y público en general, se modificó la estrategia de seguridad al interior de la Junta, para lo cual se instauró la presencia policial en los puntos de conflicto y áreas en los que existe el riesgo de que se presenten conductas agresivas y enfrentamientos; así mismo se realiza el monitoreo y seguimiento de agresores, golpeadores y coyotes, a través de las cámaras de vigilancia y de los elementos seguridad.

Mediante el uso eficiente de los recursos, se realizaron actividades de mantenimiento que en más de 5 años no se habían llevado a cabo, como es el caso de los domos y el sistema de pararrayos, además del desarrollo de un nuevo acceso para hacer más eficiente la entrada y salida del edificio de la Junta, combate de plagas y limpieza de área verdes.

- **Administración del patrimonio documental**

Respecto a la administración del patrimonio documental, se llevó a cabo la identificación, traslado e intercalado de más de 58,052 mil expedientes correspondientes a la serie “Expediente de Juicio Laboral Individual” de los años 1990 a 1998, pertenecientes a 10 Juntas Especiales que se encontraban en desorden, sin ninguna medida de conservación y sin ser identificados dentro de los 4 repositorios ubicados en los sótanos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de un universo cercano a los 350,000 expedientes que se encuentra fuera de anaqueles. Dichas acciones permiten reportar avance en la atención de los expedientes que se encuentran en los 2 sótanos de la Junta.

La identificación, reubicación y/o eliminación de alrededor de 25,000 expedientes de la Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos y de la Secretaría de Huelgas y Conflictos Colectivos contenidos en 15 tarimas colocadas dentro del estacionamiento (sótano) de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje era una actividad inaplazable. Actualmente, los expedientes se encuentran en revisión para ser ordenados por números consecutivos e inventariados por el personal de las áreas antes mencionadas en coordinación con la Subdirección de Archivo. Dichas acciones permitirán presentar proyecto de depuración ante el Comité Técnico Interno de Administración de Documentos de la Junta, liberando así el peso que actualmente pone en riesgo la seguridad estructural del edificio que ocupa la Junta.

Por lo que hace al proceso de Transferencia Primaria, se recibieron en Sala de Transferencia 17,628 expedientes; se revisaron en lo individual (aplicación de criterios archivísticos para resguardo de documentos en archivo de concentración) para su posterior registro en el sistema denominado Ofirec de 53,307 expedientes; se devolvieron a las áreas generadoras 5,833 expedientes con observaciones por no cumplir con los requisitos de ingreso al archivo de concentración.

Lo anterior, permite cumplir con el traslado controlado y sistemático de los expedientes y documentos que son atendidos en las diversas áreas jurídicas y administrativas, lo que lleva a conocer el estado procesal en que se encuentran y su ubicación exacta en el archivo de concentración en caso de requerir su consulta.

En cuanto a la reordenación de Archivo de Concentración, se intercalaron 65,378 expedientes y se reubicaron 10,9305 expedientes para administrar el mapa topográfico de los archiveros que integran el Archivo Móvil. Con ello se cumplen con los principios de orden original, preservación e integridad en la custodia de los mismos.

Para seguir avanzando sobre la administración del patrimonio documental, se presentó al Comité Técnico Interno Administrativo (COTECIAD) proyecto de baja documental, en el que se incluyó el Procedimiento para la valoración y baja documental en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, aprobado por unanimidad por el Comité Técnico Interno de Administración de Documentos (COTECIAD). Con ello, se ha dado inicio formal a la valoración documental que permitirá la baja documental necesaria para realizar una reducción de las cargas generadas actualmente por la acumulación de archivos en el inmueble.

CONCLUSIÓN

Durante el periodo que cubre el presente Informe de Actividades, noviembre 2019 a octubre 2020, los retos para garantizar el derecho al acceso a la justicia y al debido proceso fueron muchos. La operación y trabajos realizados en este Tribunal tuvieron como contexto una situación económica adversa para el empleo y las condiciones laborales, así como la pandemia por el coronavirus de tipo 2, causante del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-COV2). En estas circunstancias, los conflictos de trabajo mostraron predisposición a crecer; afortunadamente, el empuje, la solidaridad, pero de manera esencial la voluntad de las y los trabajadores que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México hicieron posible que se hayan brindado los servicios sustantivos de acceso a la justicia en beneficio de la ciudadanía.

Han trascurrido 94 años de la creación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México y sin duda alguna su desaparición, con motivo de la implementación de la reforma laboral, será un hecho histórico de enorme trascendencia, ya que desde marzo de 1926, el modelo tripartita establecido como base del equilibrio entre los factores de la producción, es decir, las relaciones de trabajo, ha servido para impartir la justicia laboral en la ciudad, resolviendo cientos de miles de juicios, y fijado, al final de cuentas, los criterios que hoy determinan las bases del nuevo sistema de justicia laboral.

Sin embargo, ante esta transición a los tribunales laborales, la Junta enfrentará el mayor reto desde su creación, ya que en el año 2021 y los años subsecuentes, en términos de los transitorios Quinto, Séptimo y Octavo de la Reforma Constitucional en materia laboral, tendrá que concluir en su totalidad los juicios laborales que se han acumulado a lo largo de los años y los que se acumulen, hasta en tanto los tribunales laborales contemplados en la reforma constitucional y legal entren en funciones, circunstancias que implicarán la necesidad de seguir contando con los recursos humanos, materiales y tecnológicos que le permitan cumplir a cabalidad con su función sustantiva de impartir justicia laboral.

Durante muchos años la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, ha laborado con recursos muy limitados, lo que ha llevado a que la justicia laboral de la capital del país sea lenta; sin embargo, estamos ante la gran oportunidad de apoyarla en sus últimos años para que tenga un cierre decoroso, incluso no con mayor presupuesto, si no únicamente con el mismo presupuesto que le fue otorgado en 2020.

Tengo el compromiso y la convicción de eficientar los recursos de manera transparente, buscar hacer más ágil el trámite de los juicios a pesar de la pandemia y la carga excesiva de trabajo, mejorar las instalaciones y el entorno laboral del personal, en general de hacer mucho más con menos, lo que podrá lograrse con su apoyo.