



Plan de Trabajo 2023

**Unidad de Implementación
de la Reforma en Materia
de Justicia Laboral**

Junio 2023

Plan de Trabajo 2023

**Unidad de Implementación
de la Reforma en Materia
de Justicia Laboral**

Junio 2023

Avenida Revolución No. 366, piso 3, Colonia
San Pedro de los Pinos, Alcaldía Benito
Juárez, C.P. 03800, Ciudad de México

ÍNDICE

I. GLOSARIO DE TÉRMINOS	5
II. PRESENTACIÓN	7
III. DIAGNÓSTICO DE LA UIRMJL	10
III. A. ANTECEDENTES DE LA UIRMJL	11
III. B. FACULTADES DE LA UIRMJL	12
III. C. PLAN INTEGRAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (2020)	13
III. D. OBJETIVOS DEL PIRMJL	13
III. D.1 TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	13
III. D.2 CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS	14
III. D.3 INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	14
III. D.4 DEFENSA ADECUADA	15
III. D.5 FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE OPERADORES	15
III. D.6 RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL	15
III. D.7 PERITOS	16
III. D.8 ARMONIZACIÓN NORMATIVA	17
III. D.9 ELEMENTOS PRESUPUESTALES	17
III. E. ACCIONES DESPLEGADAS POR LA UIRMJL	17
III. E.1 TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	17
III. E.1.a SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE EXPEDIENTES (SIGE)	18
III. E.1.b CALCULADORA ELECTRÓNICA DE PRESTACIONES LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO	22
III. E.1.c ASISTENTE ELECTRÓNICA DE AUDIENCIAS	23
III. E.1.d SISTEMA DE MONITOREO DE NOTIFICACIONES	24
III. E.2 CREACIÓN DE JUZGADOS ESPECIALIZADOS	27
III. E.3 INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	29
III. E.4 DEFENSA ADECUADA	31
III. E.5 FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE OPERADORES	32
III. E.5.a ESQUEMA GENERAL DEL PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN Y SELECCIÓN EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL	33
III. E.5.b RESULTADOS DEL PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN	34
III. E.5.c PROGRAMAS ACADÉMICOS ENFOCADOS A COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL	34

III.E.6 RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL.....	38
III.E.7 PERITOS.....	41
III.E.8 ARMONIZACIÓN NORMATIVA.....	41
III.E.9 ELEMENTOS PRESUPUESTALES	44
IV. BREVE CONTEXTO	45
V. METODOLOGÍA.....	48
V.A DIRECTRIZ TRANSVERSAL	49
V.A.1 ACCESO A LA JUSTICIA.....	50
V.A.2 ACTIVIDAD JURISDICCIONAL	50
V.A.3 REALIDADES SOCIALES Y SU IMPACTO EN EL DERECHO DEL TRABAJO	51
V.A.4 PLAN DE TRABAJO DE LA MINISTRA NORMA LUCÍA PIÑA HERNÁNDEZ.....	52
VI. LÍNEAS DE TRABAJO DEL PLAN 2023	54
VI.A LÍNEA ENFOCADA A LA REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL DE LOS TRIBUNALES LABORALES FEDERALES.....	56
VI.B. LÍNEA ENFOCADA A LA CAPACITACIÓN Y BASES PARA LA SELECCIÓN JUDICIAL.....	59
VI.C LÍNEA ENFOCADA A LA MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN JUDICIAL	60
VII. CONCLUSIÓN.....	62

I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ASEA. Asistente Electrónica de Audiencias.

CA. Comisión de Administración.

CCIRSJL. Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

CCNO. Comisión de Creación de Nuevos Órganos.

CFCyRL. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

CIDH. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CJF. Consejo de la Judicatura Federal.

CNBV. Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

COE. Comunicaciones Oficiales Enviadas.

COR. Comunicaciones Oficiales Recibidas.

CPEUM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DGAJ. Dirección General de Asuntos Jurídicos.

DGEJ. Dirección General de Estadística Judicial.

DGEJ. Dirección General de Estadística Judicial.

DGIPDI. Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional.

DGRH. Dirección General de Recursos Humanos.

DGTI. Dirección General de Tecnologías de la Información.

DOF. Diario Oficial de la Federación.

EFFJ. Escuela Federal de Formación Judicial.

IFDP. Instituto Federal de Defensoría Pública.

IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social.

INE. Instituto Nacional Electoral.

INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INFONAVIT. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

INPC. Índice Nacional de Precios al Consumidor.

JFCA. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

LFT. Ley Federal del Trabajo.

LOPJF. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

LSS. Ley del Seguro Social.

OIT. Organización Internacional del Trabajo.

PIF. Plan Integral de Formación.

PIRMJL. Plan Integral de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

PJF. Poder Judicial de la Federación.

PROFEDET. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

SAT. Servicio de Administración Tributaria.

SCJN. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SE. Secretaría de Economía.

SEA. Secretaría Ejecutiva de Administración.

SEADS. Secretaría Ejecutiva de Adscripción.

SECJ. Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial.

SECNO. Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos.

SIGE. Sistema Integral de Gestión de Expedientes.

SIMN. Sistema de Monitoreo de Notificaciones.

STCA. Secretaría Técnica de la Comisión de Administración.

STPS. Secretaría del Trabajo y previsión Social.

TEPJF. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

TIIE. Tasa de Interés Interbancaria de Equilibrio.

TLF. Tribunal Laboral Federal.

TMEC. Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá.

UIRMJL. Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

UPJ. Unidad de Peritos Judiciales.



II. PRESENTACIÓN

La vorágine del tiempo en el siglo XXI trae aparejada una conducta por parte del hombre poco reflexiva, inmersa en juegos dinámicos que limitan el análisis de las múltiples condiciones políticas, culturales, económicas y jurídicas —por mencionar solo las más comunes— que nos estructuran como sociedad. Dirigimos nuestra voluntad hacia patrones que transitan por generaciones, sin que para ello contemos con herramientas que apunten hacia la comprensión viva de los fenómenos sociales. Estos cambian, no mantienen una secuencia lineal completamente predecible, sino que están expuestos a las innumerables complejidades que nos rodean.¹

Ante ello, uno de los primeros pasos que es necesario emprender ante el enorme reto de conducir a la UIRMJL hacia nuevos senderos acordes con las circunstancias y condiciones que se tienen en la actualidad; tiene que ver con el análisis de aquellas metas iniciales que fueron trazadas por la unidad (a través de los instrumentos que la legitimaron) para posteriormente estar en posibilidad de trazar renovadas metas. Para tal efecto, es indispensable el acompañamiento de una mirada crítica que permita adentrarnos en las acciones que favorecieron la implementación de la reforma laboral, así como de aquellas que no resultaron adecuadas. Partimos del conocimiento generado por saberes, los cuales mutan y se deconstruyen constantemente, lo que nos obliga a tener una mente abierta a las formas en las cuales se fraguan las diversas realidades que nos circundan.

Los procesos históricos se encuentran sustentados por luchas sociales, de las cuales, la materia laboral cuenta con un gran número de ejemplos que datan del siglo XVIII, materializadas en nuestro país en 1917, y renovadas bajo una visión que arrojó el Constituyente en 2017, así como el legislador ordinario en 2019. En esa medida, para la puesta en práctica de un nuevo plan de trabajo para la UIRMJL, resulta imprescindible conocer a cabalidad los diversos objetivos que esta se planteó, los senderos por los cuales decidió transitar, y así estar en posibilidad de hacer los virajes que se estimen necesarios para conducirla al cumplimiento del proyecto de trabajo de la Ministra Norma

¹ Nino, Carlos Santiago, "Contexto social y régimen de gobierno", *Doxa, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, España, núm. 14, noviembre de 1993. Disponible para su consulta en: <https://doxa.ua.es/article/view/1993-n14-contexto-social-y-regimen-de-gobierno>. Recuperado el 30 de marzo de 2023.

Lucía Piña Hernández,² las inquietudes y problemáticas que emanan de los operadores jurídicos, así como de la sociedad en general.

Si bien es cierto que la reforma en materia laboral en México adquiere legitimidad por las numerosas dificultades que los trabajadores, empleadores y sindicatos tuvieron para acceder a la justicia social, así como poner en práctica la libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva desde hace más de 100 años; no menos cierto es que desde 2017 se cuenta con una renovada ingeniería facultada para ello.

En esa medida, la UIRMJL asume el reto de continuar con los esfuerzos que datan desde su creación en 2018; partiendo de un diagnóstico que clarifique el impacto de los objetivos planteados por esta a la luz de 2023, así como asumiendo los desafíos y las oportunidades para hacer de la reforma laboral una realidad en beneficio de nuestro país. Para tal efecto, la estructura del referido análisis iniciará con una breve relatoría sobre las facultades de la UIRMJL, los ejes que componen su otrora plan de trabajo, objetivos y, finalmente, los logros alcanzados.

Posteriormente, se narrarán de forma breve los diferentes contextos en los cuales se encuentra la reforma laboral en 2023, con la intención de apuntalar la dirección hacia la cual se dirigirá el accionar de la unidad. Finalmente, se expondrá la metodología que recubrirá el nuevo plan de trabajo, así como los diversos contenidos en los cuales descansará. Solo con trabajo arduo es posible conseguir que la sociedad se beneficie de un sistema laboral que otorgue los insumos para acceder de forma eficaz a la justicia.

Magistrado Juan Manuel Vega Tapia

**Titular de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia
Laboral**

Junio de 2023

² Líneas generales de trabajo de la Ministra Norma Lucía Piña Hernández. Disponible para su consulta en: <https://www.scjn.gob.mx/candidatas-y-candidatos-a-la-presidencia-scjn-cjf/pdf/proyecto-ministra-norma-lucia-pina-herandez.pdf>. Recuperado el 31 de marzo de 2023.

III. DIAGNÓSTICO DE LA UIRMJL

UN BREVE RECORRIDO PARA
SU CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO



III. A. ANTECEDENTES DE LA UIRMJL

Con base en la reforma constitucional en materia laboral de 2017,³ así como la realizada a la normatividad secundaria en 2019⁴; el derecho del trabajo, así como las relaciones entre trabajadores, empleadores y sindicatos, cobraron una nueva dimensión que impactó directamente en el ámbito político, jurídico, económico y social en nuestro país. Tres fueron los cambios principales en dicho proceso de transformación: i) conciliación previa y obligatoria; ii) creación de tribunales laborales; y, iii) libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva.

Los rubros en cita llevaban implícito un considerable número de obligaciones y acciones que emprender por parte de los tres órdenes de gobierno, puesto que constituían las bases para alcanzar la tan anhelada justicia social que desde 1917 se había intentado materializar, pero cuya simulación opacó por varias generaciones. De esa forma, el PJF, a través del CJF, se dieron a la tarea de crear una unidad que cumpliera con el mandato constitucional y otorgara una visión garante de los derechos humanos laborales.

En esa medida, con fundamento en lo previsto en los artículos 100 de la CPEUM⁵ y 81 fracción II de la LOPJF⁶; se modificó el “Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral”,⁷ publicado el 11 de mayo de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, mediante el cual esta unidad inició sus funciones.

³ Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0. Recuperado el 28 de marzo de 2023

⁴ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0. Recuperado el 28 de marzo de 2023.

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible para su consulta en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>. Recuperado el 30 de marzo de 2023.

⁶ Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Disponible para su consulta en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOPJF.pdf>. Recuperado el 30 de marzo de 2023.

⁷ ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Disponible para su consulta en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5522403&fecha=11/05/2018#gsc.tab=0. Recuperado el 28 de marzo de 2023.

III.B. FACULTADES DE LA UIRMJL

Para llevar a cabo la enorme responsabilidad de implementar la reforma en materia laboral en el PJF, el CJF, a través de la modificación del acuerdo general previamente citado, contempló en su artículo 98 Bis y 98 Ter, lo siguiente:

Artículo 98 Bis

La Unidad de Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral estará encargada de coordinar las acciones necesarias para la planeación y prospectiva, capacitación, difusión, estudios y proyectos normativos, reorganización institucional y digital, programación, asignación, ejecución y comprobación del presupuesto, y seguimiento necesarios para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral.

Artículo 98 Ter

Corresponde al titular de la Unidad de Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral, lo siguiente:

- Proporcionar el apoyo y asistencia técnica que requiera el Pleno y los Consejeros en particular, con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación;
- Elaborar y ejecutar, en coordinación con las áreas administrativas competentes, los estudios, análisis y propuestas de diseño, planeación y ejecución de los planes, programas y acciones necesarios para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral;
- Elaborar y emitir opiniones técnicas de asuntos en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación;
- Dar seguimiento a los planes, programas y acciones necesarias para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral;
- Solicitar a las áreas administrativas del Consejo la información institucional que requiera con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral;
- Proponer a la Escuela Judicial las necesidades de capacitación para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación;
- Coordinar las acciones necesarias con diversas instituciones públicas para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral en el Poder Judicial de la Federación;
- Emitir opiniones consultivas al Congreso de la Unión o a sus Cámaras, en los temas relativos a la conformación de las normas procesales de competencia para el Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral;
- Fungir como enlace y representante ante las instituciones públicas para la implementación de la reforma en materia de justicia laboral;
- Someter a la consideración del Pleno y, en su caso, de la Comisión competente los proyectos de acuerdos generales, manuales, procedimientos relacionados con las atribuciones de dicha unidad administrativa y demás instrumentos normativos;
- Rendir los informes que sean requeridos a la Unidad, por los órganos competentes del Consejo;

Las demás que establezcan el Pleno y las Comisiones.

III.C. PLAN INTEGRAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (2020)

Con base en las facultades que se le dieron a la UIRMJL, el 8 de julio de 2020 se aprobó por parte del Pleno del CJF, el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (Primera Etapa).⁸ En este documento se analizaron los contextos en los cuales se suscitó la reforma laboral, concluyendo que, con el fin de garantizar el acceso a la impartición de justicia en la materia e instaurar un nuevo sistema, era necesario plantear nueve objetivos estratégicos.

1	Tecnologías de Información y Comunicaciones
2	Creación de juzgados de distrito especializados
3	Infraestructura y equipamiento
4	Defensa adecuada
5	Formación y selección
6	Relación interinstitucional
7	Peritos
8	Normatividad
9	Elementos presupuestales

III.D. OBJETIVOS DEL PIRMJL

Cada uno de los ejes rectores del PIRMJL cuenta con un objetivo estratégico y diversos específicos, así como los responsables de llevarlos a cabo. De esa forma, la UIRMJL trazaba un trayecto definido para la consecución de la reforma laboral en nuestro país.

III.D.1 TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Diseñar, desarrollar e instrumentar las aplicaciones tecnológicas para garantizar la veracidad, economía y sencillez del proceso del derecho del trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar un sistema electrónico que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral. 2. Implementar una plataforma electrónica para realizar notificaciones de actuaciones, acuerdos y resoluciones, así como para consultar el expediente electrónico. 3. Registrar las audiencias por medios electrónicos que garanticen la fidelidad e integridad de la información, conservación y reproducción de su contenido y acceso. 4. Realizar las acciones necesarias para que las diligencias judiciales se desahoguen mediante 	<p>Órganos operativos:</p> <p>UIRMJL DGGJ DGTI DGEJ</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF Comisión de Administración</p>

⁸ El 8 de julio de 2020, se aprobó por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, el Plan Integral de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

	<p>videoconferencia, en los supuestos previstos en la LFT.</p> <p>5. Diseñar y desarrollar el sistema de gestión que permita la remisión electrónica de comunicaciones oficiales y garantice una efectiva organización funcional.</p> <p>6. Diseñar el boletín electrónico y su publicación en el portal de servicios en línea del PJF.</p> <p>7. Diseñar las herramientas tecnológicas necesarias que permitan dictar sentencia de manera expedita en la audiencia de juicio.</p> <p>8. Diseñar las plantillas tipo de acuerdo que permitan ser un referente no obligatorio pero orientador para el trabajo diario de la secretaría instructora.</p>	
--	---	--

III.D.2 CREACIÓN DE JUZGADOS DE DISTRITO ESPECIALIZADOS

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
<p>Planear e instrumentar la estructura orgánica, organizacional y funcional necesaria para garantizar el acceso a la jurisdicción laboral.</p>	<p>Establecer tribunales laborales federales para cumplir con los principios de inmediación, oralidad y celeridad.</p> <p>Diseñar, determinar y establecer la estructura organizacional y funcional que permita la operación eficiente y efectiva de los nuevos tribunales laborales federales.</p>	<p>Órganos operativos:</p> <p>UIRMJL DGAJ DGRH DGIPDI DGEJ</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comisión de Administración</p>

III.D.3 INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
<p>Diseñar e instrumentar las acciones necesarias para que los tribunales laborales federales cuenten con la infraestructura y equipamiento óptimo para cumplir debidamente su función.</p>	<p>Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las diez entidades federativas que constituyen la primera etapa de implementación de la reforma laboral, contemplando dos sedes en los Estados de México, Guanajuato y Campeche.</p> <p>Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la segunda etapa de implementación de la reforma laboral.</p> <p>Diseñar, determinar e instrumentar acciones para el inicio de funciones de los tribunales laborales federales en las once entidades federativas que constituyen la tercera etapa de implementación de la reforma laboral.</p>	<p>Órganos operativos:</p> <p>SEA DGAJ CSPJF UIRMJL IFDP</p> <p>Órganos decisorios:</p> <p>PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Comité de administración inmobiliaria Junta Directiva del IFDP</p>

III.D.4 DEFENSA ADECUADA

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Garantizar la efectiva defensa de las y los trabajadores y/o sus beneficiarias y beneficiarios en los procedimientos laborales.	Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo. Adecuar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada. Formar a/ las y los servidores públicos del IFDP y a quienes deseen pertenecer a éste: dotarlos de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para garantizar la adecuada defensa en los procedimientos en materia del trabajo.	<p>Órganos operativos: IFDP EFFJ UIRMJL SEA</p> <p>Órganos decisorios: PCJF Comisión de Administración Junta directiva del IFDP</p>

III.D.5 FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE OPERADORES

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Capacitar a las y los operadores jurídicos del nuevo sistema de justicia laboral en las competencias, habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones.	Capacitar, de forma universal y a través de la vinculación con instituciones educativas e instancias públicas y privadas, a las personas que deseen inscribirse en el proceso de formación. Garantizar que las personas que accedan a las categorías de carrera judicial y a las plazas administrativas de los tribunales laborales cumplan con las competencias necesarias.	<p>Órganos operativos: SECJ UIRMJL EFFJ DGRH</p> <p>Órganos decisorios: PCJ Comisión de Administración Comisión de Carrera Judicial</p>

III.D.6 RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Celebrar convenios de colaboración para la implementación del sistema de justicia laboral.	Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para implementar un sistema que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral y los TLF. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenio de colaboración para la investigación de cuentas bancarias, así como para el embargo y ejecución de cuentas. Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración con INEGI, SAT, SE, INE, ISSSTE y demás instituciones públicas para facilitar la localización del domicilio de las partes.	<p>Órganos operativos: UIRMJL DGGJ DGAJ DGTI</p> <p>Órganos decisorios: PCJF</p>

	Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para acceder a las bases de datos de la plataforma en materia de seguridad social con el IMSS e INFONAVIT.	
--	---	--

III.D.7 PERITOS

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Garantizar que los juzgadores cuenten con el auxilio de los servicios periciales necesarios para la resolución de los conflictos en materia del trabajo, mediante la creación de la Unidad de Peritos del PJJF.	Inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales.	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ Órganos decisorios: PCJF Comisión de Carrera Judicial Comisión de Administración

Peritos	
Objetivo específico	Actividades
Realizar las acciones necesarias para identificar los peritos necesarios.	Establecer las materias y especialidades, con base en la LFT, que se requieren para el nuevo sistema de justicia laboral. Realizar acciones proactivas, con instituciones y público en general, para garantizar la recepción de solicitudes de aspirantes, en las ramas y especialidades requeridas.
Diseñar e implementar las acciones necesarias para el inicio de operaciones de la Unidad de Peritos Judiciales.	Realizar el análisis cuantitativo del número de dictámenes periciales requeridos en la primera etapa de implementación del nuevo sistema, para determinar el número de servidores públicos por rama o materia necesarios. Diseñar y determinar las necesidades en materia de recursos humanos, materiales y de infraestructura que requiere el inicio de operaciones de la unidad. Realizar la proyección presupuestal para la infraestructura, equipamiento y recursos humanos necesarios. Identificar las necesidades fundamentales de equipo médico y de diagnóstico que permita, de ser posible, que los estudios médicos más comunes se practiquen a los usuarios en la propia unidad de peritos. Elaborar un punto de acuerdo a fin de someterlo a consideración de las autoridades competentes para crear la Unidad de Peritos Judiciales así como una propuesta de su estructura orgánica.

III.D.8 ARMONIZACIÓN NORMATIVA

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Adequar la normatividad del CJF con las disposiciones constitucionales y legales en materia laboral para garantizar la implementación del sistema de justicia laboral.	Diseñar y elaborar, conforme a los ámbitos señalados en los ejes rectores de este Programa, los acuerdos generales del CJF que se tendrán que expedir, para la instrumentación del sistema de justicia laboral. Diseñar las modificaciones a los acuerdos generales vigentes para la implementación de la reforma laboral.	Órganos operativos: UIRMJL DGAJ SECNO Órganos decisorios: PCJF Comisión de Creación de Nuevos Órganos Junta Directiva

III.D.9 ELEMENTOS PRESUPUESTALES

Objetivo estratégico	Objetivos específicos	Responsable
Destinar recursos financieros para la instrumentación de las actividades que integran los ejes rectores.	Realizar la proyección presupuestal para la obtención de los recursos necesarios para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral. Asignar, distribuir y ministrar los recursos presupuestales para la instrumentación de este Programa.	Órganos operativos: UIRMJL IFDP EFFJ Órganos decisorios: Pleno Comisión de Administración

III.E. ACCIONES DESPLEGADAS POR LA UIRMJL

Como consecuencia de los ejes rectores que conforman el PIRMJL, la UIRMJL llevó a cabo diversas acciones para concretarlos.

III.E.1 TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Herramientas tecnológicas del nuevo modelo de justicia laboral	
Sistema Integral de Gestión de Expedientes (SIGE).	Herramienta tecnológica a disposición de las y los operadores de los tribunales laborales federales, para llevar a cabo el registro y gestión de expedientes judiciales, con la posibilidad de generar estadísticas e indicadores.

Herramientas tecnológicas del nuevo modelo de justicia laboral	
Calculadora Electrónica de Prestaciones Laborales, de Seguridad Social y de Suspensión en Amparo Directo.	Herramienta tecnológica que automatiza el proceso de cálculo de las prestaciones laborales y en materia de seguridad social, así como las garantías que fije el tribunal laboral en caso de suspensión en amparo directo.
Asistente Electrónica de Audiencias (ASEA).	Herramienta tecnológica que auxilia a las y los jueces laborales en las audiencias orales, mediante la generación automatizada de los elementos más relevantes de cada juicio o expediente; principalmente, los hechos controvertidos, las prestaciones reclamadas, las pruebas ofrecidas y los criterios obligatorios aplicables al caso.
Sistema de Monitoreo de Notificaciones (SIMN).	Herramienta tecnológica que optimiza las rutas de las y los actuarios judiciales, automatizando los procedimientos de notificación y la práctica de diligencias judiciales.

III.E.1.a SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE EXPEDIENTES (SIGE)

A. OBJETIVO. En principio es pertinente señalar que el SIGE es una herramienta tecnológica que registra la información pormenorizada e integral de los expedientes de acuerdo con las características y naturaleza de cada procedimiento laboral para la integración del expediente electrónico.

Para llevar a cabo dicha integración, todos los operadores jurídicos participan con base en las facultades y responsabilidades que realizan en la elaboración de las determinaciones desde el módulo correspondiente a su categoría. El acceso de los operadores jurídicos se encuentra estructurado en función del nombramiento de los servidores públicos emitido por la Dirección General de Recursos Humanos, con la finalidad de que la interacción de los usuarios con el sistema sea conforme al tramo de responsabilidad que corresponda a su labor jurisdiccional.

Lo anterior permite que los usuarios sólo puedan ver y capturar lo que les corresponda, así como interactuar entre los perfiles, remitiendo o rechazando los acuerdos conforme al flujo del trabajo jurisdiccional.

En ese sentido, la UIRMJL llevó a cabo las siguientes acciones:

Con base en las facultades que la UIRMJL cuenta, la UIRMJL diseñó el requerimiento inicial del sistema electrónico de gestión de expedientes, así como los módulos que lo integran y las funcionalidades de cada uno de estos con base en los tramos de

responsabilidad de los operadores del nuevo sistema de justicia laboral, con el objeto de que la Dirección General de Tecnologías de la Información elaborase dicha herramienta.

Posteriormente, durante el desarrollo del sistema, la unidad integró al proyecto a la DGGJ, quién de acuerdo con el numeral 164 del Acuerdo General del Pleno,⁹ le corresponde a administrar el sistema en comento.

Funciones del SIGE	
Receptorio de datos	<p>El sistema impone el deber a las y los operadores de los TLF de capturar la información más relevante de los juicios y procedimientos laborales. Entre dicha información, se encuentra la captura de las siguientes variables por cada juicio:</p> <p>Datos de las partes. Tipo de procedimiento. Prestaciones reclamadas. Providencias cautelares solicitadas. Determinaciones emitidas dentro de juicio. Audiencias orales celebradas dentro de juicio. Materia o industria del ámbito federal sobre la que versa el juicio, conforme a la clasificación prevista en el apartado 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ubicación del centro de trabajo. Pruebas ofrecidas dentro de juicio. Pertenencia de las partes a algún grupo considerado en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, miembros de una comunidad indígena, LGBT+, menores de edad, etc. Pertenencia de las partes a algún sindicato. Tema y sentido de la sentencia. Identificación de derechos fundamentales analizados en sentencia. Identificación sobre la aplicación de jurisprudencia nacional o internacional en la sentencia. Aplicación de la suplencia de la queja en la sentencia. Aplicación de la figura de interpretación conforme o de control de convencionalidad ex officio en la sentencia. Identificación de algún posible tema de constitucionalidad o contradicción de criterios entre los tribunales. Aplicación de perspectiva de género y su fuente (universal o regional) en la sentencia, y Aplicación de perspectiva incluyente en la sentencia.</p> <p>A fin de garantizar la captura correcta y oportuna de datos en cada expediente, el sistema cuenta con una funcionalidad denominada "validación", la cual impide a las y los operadores continuar con el flujo de trabajo hasta en tanto dichos datos sean capturados dentro del sistema. Con ello, se elimina la posibilidad de que los campos no sean llenados debida y oportunamente.</p>
Gestión de expedientes judiciales	<p>Un verdadero sistema de gestión judicial requiere ir más allá de la simple captura de datos. La gestión judicial hace necesario, además, que los datos capturados se interrelacionen entre sí para generar procesos intuitivos que lleven de la mano a las y los operadores de los tribunales laborales en la substanciación de los procedimientos.</p> <p>Dentro de estas funcionalidades, se encuentran las siguientes:</p> <p>1) Importación y exportación de datos entre los módulos de SIGE. El sistema permite que los datos capturados en un módulo sean retomados y precargados en otro. Por ejemplo, el domicilio de las partes capturado desde oficialía aparece precargado automáticamente en el módulo de Actuaria, así</p>

⁹ Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del Consejo; y reforma y deroga diversas disposiciones de otros acuerdos generales. Disponible para su consulta en: <https://apps.cjf.gob.mx/normativa/Index?id=1>. Recuperado el 30 de marzo de 2023.

	<p>mismo con la captura de los campos de las determinaciones se alimentan automáticamente las columnas de los libros de control electrónico.</p> <p>2) Construcción de SIGE a partir de perfiles. Dentro de los TLF se encuentran adscritos operadoras y operadores con distintos tramos de responsabilidad en la substanciación de procedimientos, de acuerdo a las funciones asignadas para cada cargo en el Manual de Puestos. Derivado de ello, se contempló la necesidad de prever los siguientes perfiles en SIGE: jueza o juez de Distrito, secretaria o secretario instructor, oficial judicial, oficial de partes, analista jurídica o jurídico SIGE y actuaria o actuario judicial.</p> <p>Cada perfil cuenta con funcionalidades únicas, acorde a las actividades que realiza dentro de la sustanciación del procedimiento cada operadora y operador. Por ejemplo, en el perfil de secretaria o secretario instructor se contemplan los submódulos relativos a la instrucción y celebración de audiencias; mientras que en el perfil de actuaria o actuario judicial, se prevé lo relativo a la práctica de notificaciones, con exclusión de los elementos que son inherentes a otros cargos (como de oficialía de partes).</p> <p>Este diseño permite que la o el usuario del sistema se familiarice con las funciones correspondientes a su cargo, prescindiendo de considerar elementos que no son relevantes y/o que corresponden a otros puestos.</p> <p>3) Turno de asuntos a una servidora o servidor público determinada. Esto permite que cada operadora u operador únicamente visualice los asuntos que le son turnados, con lo que se tiene certeza del trabajo que corresponde a cada uno.</p> <p>4) Para la interacción de los operadores jurídicos con el sistema, cada perfil tiene un módulo específico de acuerdo con su categoría.</p> <p>5) Consulta de constancias de no conciliación ante el CFCyRL. El SIGE contempla un módulo de búsqueda de las constancias de no conciliación emitidas por el CFCyRL, las cuales constituyen un requisito de procedencia para acudir a juicio ante Tribunales Laborales.</p> <p>En caso de que alguna de las partes sea omisa en la exhibición de dichos documentos, los tribunales laborales que así lo consideren, podrán subsanar esa deficiencia con la búsqueda automática de la constancia, a fin de no retardar el procedimiento.</p>
<p>Generación de estadísticas e indicadores</p>	<p>El SIGE captura los datos más relevantes de cada juicio, lo que permite la integración de los libros de control electrónico de la que se desprende:</p> <p>Número de ingresos, egresos y reintros de asuntos a los TLF. A partir de la información contenida en el sistema y en los libros de control electrónico se generan las bases de datos con base en las cuales la DGEJ y la UIRMJL utilizan para determinar:</p> <p>Número de audiencias orales celebradas y duración de sus etapas. Índices de litigio laboral por entidad federativa, rama o industria federal, o por patrón Duración en la substanciación de los procedimientos, Otras variables que permiten analizar el comportamiento cuantitativo y cualitativo de los tribunales laborales federales.</p> <p>La generación de indicadores y estadísticas permite a las áreas del CJF, como son la DGGJ, la Visitaduría Judicial, la Secretaría Ejecutiva de Creación de Nuevos Órganos, entre otras, vigilar el comportamiento de los tribunales y adoptar las decisiones que se estimen pertinentes.</p>

B. Módulos del SIGE. En julio y agosto de 2020, la UIRMJL liberó a la DGTI 10 requerimientos técnicos sobre el contenido y las necesidades de todos los módulos del SIGE, de acuerdo con lo siguiente:

Módulos del SIGE	
<p>Oficialía de Partes</p>	<p>Permite registrar electrónicamente los escritos iniciales y promociones dirigidas a los juicios laborales; asignándole un número de expediente a los asuntos nuevos.</p>

	Desde este módulo se lleva a cabo el turno de asuntos a juezas y jueces de Distrito y a secretarías o secretarios instructores. A su vez, los escritos que se registran en este módulo aparecen automáticamente en el panel de pendientes de la servidora o servidor que corresponda.
Instrucción	Área virtual de trabajo de las o los secretarios instructores y de sus oficiales judiciales. Este módulo permite visualizar los escritos y promociones turnados desde la oficialía de partes, para proceder a la captura de los datos solicitados por el sistema y a la emisión de la determinación correspondiente. Desde este módulo se indica la forma en que deben notificarse las actuaciones.
Actuaría	Tomando como base la forma en que se ordenó la práctica de notificaciones desde el módulo de instrucción, el presente módulo gestiona las diligencias y notificaciones a las partes, asignando un rol a las y los actuarios judiciales. Además, este módulo se interconecta con SIMN, el cual diseña de manera automatizada las rutas de los actuarios judiciales. También permite subir las razones y cédulas actuariales, a fin de ser integradas al expediente electrónico.
Agenda (Programación de Audiencias)	En el sistema se integró una agenda automatizada la cual arroja opciones para la celebración de audiencias, con el objeto de aprovechar la infraestructura de las salas de oralidad. Dentro del módulo de la agenda, se encuentra el apartado de audiencias el cual permite la videograbación de audiencias orales, el almacenamiento de la evidencia y su vinculación con el expediente electrónico. La videograbación se lleva a cabo por parte de un proveedor externo, cuyo programa se interconecta con el SIGE.
Ejecución	En este módulo se lleva a cabo el registro de la información correspondiente a la fase de ejecución que derivan de los juicios que se tramitan ante los TLF.
Archivo	Determinación que permite la gestión de los expedientes judiciales concluidos, clasificándolos en depurables o destruibles, según lo ordenado en autos, a fin de que, en su momento puedan ser transferidos al centro archivístico designado para tal efecto
Reportes Estadísticos	Genera los principales reportes concentrados y a detalle, como son ingresos egresos, sentencias, audiencias, ejecución, archivo, comunicaciones oficiales enviadas y comunicaciones oficiales recibidas.
Sitios de Interés	Concentra vínculos para consultar los principales portales de internet para el desarrollo de la función jurisdiccional, como es el Semanario Judicial de la Federación, la página web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros sitios

C. Cronología de acciones. Las actividades desarrolladas en este rubro se resumen de la siguiente forma:

Desarrollo total del SIGE	
2020	El SIGE comenzó su funcionamiento en noviembre de 2020, con el inicio de operaciones de los TLF de la primera etapa de implementación, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona diversas disposiciones, en relación con la implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral (DOF 17 de noviembre de 2020)
2021	Revisión y definición de reporte de ingresos, egresos, COE y COR Adecuación de la versión pública de sentencias Homologación del "Catálogo de Ramas Industriales y Servicios" con el SCIAN (OIT) Actualización e incorporación de nuevas determinaciones Desarrollo de los módulos: "Agenda", "Ver captura", "COR" y "Manuales"
2022	Modificación de los módulos "Agenda" y "Documentos y valores" Liberación del módulo "Libros de control" Actualización de determinaciones Firmado electrónico de constancias de notificación Actualizaciones en SIMN Habilitación de firmado masivo de determinaciones Funcionalidad de "Vincular con otro órgano o relacionar con expediente de origen"
2023	Continuar con las acciones conjuntas con la DGGJ para la mejora continua del SIGE

	<p>Permitir la creación de los campos o determinaciones que requieran los tribunales, sin caer en la exhaustividad que no genere valor para medir la gestión</p> <p>Lograr una reducción en los plazos de respuesta en la DGTI a fin de mejorar la percepción del trabajo que realiza la UIRMJL</p> <p>Existe un problema de conectividad y capacidad de la red del CJF, lo que provoca que el SIGE se vea afectado diariamente, por lo cual los operadores mantienen una constante interrupción en sus labores.</p>
--	--

III.E.1.b CALCULADORA ELECTRÓNICA DE PRESTACIONES LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO

A. OBJETIVO. Con la finalidad de otorgar certeza y eficiencia al trabajo de los operadores jurídicos, la UIRMJL implementó una herramienta que permite automatizar el cálculo de las prestaciones económicas establecidas en la LFT y en la LSS, mediante la captura previa de ciertos datos y variables. De igual manera, cuantifica automáticamente garantías económicas en caso de que el tribunal laboral tenga que fijarlas al conceder la suspensión en amparo directo. Dentro de las funciones que contiene, destacan las siguientes:

Funciones del SIGE	
Cálculo de las prestaciones en materia de seguridad social, de conformidad con lo establecido en la LSS de 1973 y 1997	<p>Calculadoras de Salario Base de Cotización, las cuales cuantifican: Cálculo de Salario Fijo, Mixto y Variable.</p> <p>Calculadoras de Riesgos de Trabajo, que cuantifican: Subsidio por incapacidad temporal. Pensión por incapacidad permanente total. Pensión o indemnización global por incapacidad permanente parcial, según proceda.</p> <p>Prestaciones derivadas de la muerte del asegurado: viudez y concubinato, orfandad y ascendientes.</p> <p>Calculadoras de Enfermedad no Profesional y Maternidad, que cuantifican: Subsidio por enfermedad no profesional. Subsidio por embarazo, antes y después del parto.</p> <p>Calculadoras de Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que cuantifican: Pensión por invalidez. Pensión por Vejez. Pensión por Cesantía en Edad Avanzada.</p> <p>Pensiones derivadas de la muerte (vida): viudez y concubinato, orfandad y ascendientes.</p> <p>Calculadoras de ayuda para gastos de matrimonio. Calculadora de Licencia por Cuidados Médicos en la rama de invalidez.</p>
Cálculo de las garantías no fiscales determinadas en la suspensión en Amparo Directo, de conformidad con lo establecido en la Ley de Amparo.	<p>Determinación de los daños y perjuicios conforma al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y Tasa de Interés Interbancaria de Equilibrio (TIIE).</p>

B. Cronología de acciones. Las actividades desarrolladas en este rubro se resumen de la siguiente forma:

- En 2020 la UIRMJL desarrolló la herramienta en formato Excel, construyendo al efecto un manual de operación y el documento de especificaciones de la calculadora.

- Desde el 3 de septiembre de 2021, la UIRMJL entregó formalmente la herramienta a la DGGJ, mediante oficio UIRMJL/454/2021¹⁰; solicitándole a esta el desarrollo del aplicativo bajo el mismo lenguaje de programación del SIGE.

III.E.1.c ASISTENTE ELECTRÓNICA DE AUDIENCIAS

A. OBJETIVO. El ASEA es una herramienta electrónica que auxilia a la jueza o juez laboral en la visualización de los elementos relevantes del juicio para el desahogo de las audiencias orales. Esta plataforma fue diseñada por la UIRMJL y desarrollada por la DGTI. Su configuración ofrece a las y los jueces laborales una síntesis sobre la situación de cada expediente, organizando los elementos relevantes e incluyendo la información necesaria para el desahogo de la audiencia. El uso correcto de la plataforma reduce, sin duda, el tiempo de desahogo de la audiencia, toda vez que permite a las y los jueces contar con la información indispensable, sin necesidad de revisar físicamente el expediente judicial. Dentro de las funciones que contiene, destacan las siguientes:

Funciones del SIGE	
Agenda del día	Permite visualizar las audiencias programadas dentro del calendario del tribunal laboral, especificando el tipo de asunto y número de expediente.
Datos del asunto	Permite visualizar los siguientes datos de cada expediente: Partes. Prestaciones reclamadas. Excepciones y defensas. Hechos. Recursos interpuestos.
Guía de conducción de audiencias	Se trata de un guion tentativo sobre el desarrollo de las audiencias.
Leyes y jurisprudencias aplicables	Permite capturar y visualizar la normativa y criterios jurisprudenciales obligatorios aplicables a cada caso.

B. Cronología de acciones. Las actividades desarrolladas en este rubro se resumen de la siguiente forma:

- Durante 2020, la UIRMJL desarrolló las especificaciones técnicas para la elaboración de dicho aplicativo. Asimismo, se solicitó a la DGTI el desarrollo del aplicativo mediante los oficios UIRMJL/460/2020¹¹, del 20 de julio de 2020 y UIRMJL/491/2020 de agosto de 2020; así como la versión editable de la guía para que la información pudiera ser personalizable para cada usuario, permitiendo añadir nuevo contenido, indicando el tipo

¹⁰ Mediante oficio UIRMJL/454/2021, de fecha 3 de septiembre de 2021, se informó a la DGGJ que la unidad almacenó en la carpeta compartida en red del CJF y proporcionada por personal de la DGGJ, los siguientes archivos: 1.- Última versión desarrollada de la Calculadora Electrónica de Prestaciones conformada por 21 libros de Excel. 2.- Versión de la Calculadora Electrónica de Prestaciones con macros deshabilitadas y hojas de cálculo sin contraseña, para que se puedan visualizar y manipular las fórmulas y operaciones realizadas. 3.- Documento de Especificaciones del Requerimiento Inicial. 4.- Manual de usuario de la Calculadora Electrónica de Prestaciones y 5.- Guía de instalación de la Calculadora Electrónica de Prestaciones.

¹¹ Mediante oficio UIRMJL/460/2020 de fecha 20 de julio de 2020, el Titular de la UIRMJL solicitó a la Dirección General de Tecnologías de la Información asignar equipos de trabajo para el desarrollo del Asistente Electrónico de Audiencias (ASEA) y la Calculadora Electrónica de Prestaciones.

de procedimiento laboral, audiencia y etapa en la que se desea visualizar dicha información.

- Dicho requerimiento no ha sido calendarizado para su desarrollo conforme al último cronograma presentado por la DGGJ y la DGTI.

III.E.1.d SISTEMA DE MONITOREO DE NOTIFICACIONES

ANTECEDENTE. El Sistema de Monitoreo de Notificaciones (antes SIGREMA) fue definido por el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas, como un sistema que crea y optimiza rutas dinámicas y eficientes para realizar las notificaciones que son supervisadas vía GPS. Mediante convenio de colaboración celebrado el 15 de julio de 2020, se tomó dicho diseño, adecuándose a las necesidades del Poder Judicial de la Federación mediante el trabajo conjunto de la UIRMJL, con las DGGJ y DGTI.

OBJETIVO. El SIMN es un aplicativo que se implementó para hacer más eficiente y transparente el trabajo de notificación de las personas actuarias adscritas a los Tribunales Laborales Federales (TLF), para facilitar el control de las notificaciones y asignar rutas de manera aleatoria, permitiendo enviar constancias, razones y fotografías con estampas de tiempo y coordenadas de geolocalización, al expediente electrónico correspondiente en el SIGE. Lo anterior, para brindar certeza jurídica, hacer uso eficiente de los recursos y dar seguimiento a las prácticas actuariales para mejorarlas.

Así, mediante el SIMN se pueden practicar las notificaciones personales y por oficio ordenadas en las determinaciones judiciales emitidas por los TLF. Para ello es necesario que dichas determinaciones cuenten con fecha de publicación; es decir, se haya ordenado su publicidad a través del boletín judicial.

FUNCIONAMIENTO. El SIMN se compone del sistema de ruteo, la aplicación notificaciones para teléfonos móviles y el sistema de monitoreo. Para el uso de dicha herramienta, el Consejo de la Judicatura Federal proporciona un teléfono celular a cada una de las personas actuarias en el cual descargan dicho aplicativo.

CRONOLOGÍA DE ACCIONES. De forma total, la serie de actividades y tareas desarrolladas en este rubro se resumen de la siguiente forma:

- El 10 de marzo de 2021, el Pleno del CJF autorizó el otorgamiento del servicio de telefonía celular a las personas actuarias con motivo de la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, a través del SEPLE.ADM.001.921.2021¹²
- Durante 2022, la DGGJ y DGTI implementaron un Plan de Trabajo de Mejoras, el cual culminó el 7 de noviembre de dicho año con modificaciones al algoritmo.
- El 14 de marzo de 2022 se reformó el artículo 175 del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que contempla las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales (AGP actividades administrativas), para establecer la obligatoriedad del uso del SIMN en los TLF.
- Durante 2022, la DGGJ y DGTI implementaron un Plan de Trabajo de Mejoras, con las siguientes modificaciones al algoritmo:

1. Mayo

a) Sistema de Monitoreo de Notificaciones (SIMN):

- Edición de domicilios a través del sistema de ruteo.
- Programación de exclusiones de los actuarios a efecto de que no sean susceptibles de asignación de ruta.
- Validaciones en la generación y asignación de rutas entre los actuarios.
- Nuevas reglas para las notificaciones con estatus "Pospuestas".

2. Junio

- La DGTI presentó a la DGGJ el diagnóstico del algoritmo del SIMN y propuestas de mejora para:
 - Asignación y reasignación de notificaciones.
 - Reasignación de notificaciones en caso de exclusión de actuario.

3. Noviembre de 2022

¹² Mediante oficio SEPLE./ADM./001/921/2021, de fecha 10 de marzo de 2021, el Pleno del CJF autorizó otorgar el servicio de telefonía celular para los actuarios contratados con motivo de la Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

- En el sistema de ruteo, se agregaron las columnas “Número de expediente”, “Tipo de asunto” y “Tipo de procedimiento”, tanto en el panel de notificaciones inactivas como en el panel de notificaciones activas para una mayor identificación de los registros de notificación.
- Agregar en la captura de fotografías, a través de la aplicación móvil notificaciones, el número de expediente y el tipo de procedimiento.
- Implementación del firmado electrónico en el Sistema de Monitoreo, así como la funcionalidad para generar las cédulas de notificación.
- Que el cargado de documentos en el Sistema de Monitoreo sea múltiple, es decir que se pueda cargar más de un archivo tanto en formato PDF como en Word.
- Que la carga de documentos no se limite a un Megabyte, sino que se homologue a la capacidad que se tiene en el módulo de actuaría de SIGE.
- En el 2023, se implementó una actualización a la aplicación "Móvil SIMN", la cual permite consultar mediante un filtro de fechas los registros de notificaciones asignadas a los actuarios.
- En la octava sesión ordinaria de la CA del 28 de febrero de 2023, la Visitaduría Judicial presentó un informe de resultados de la actividad de campo para identificar las causas por las que algunos TLF de la primera y segunda etapas muestran un bajo avance en el uso del SIMN.
- Derivado de lo anterior, mediante oficio STCA/307/2023¹³ del 6 de marzo de 2023, la secretaria técnica de la CA comunicó el acuerdo mediante el cual se instruye a la UIRMJL, DGGJ, DGTI y a la EFFJ para que, en el ámbito de sus competencias, tomen las medidas y lleven a cabo las gestiones necesarias para que los TLF cumplan con el uso del SIMN, debiendo informar de manera conjunta a la CA mensualmente.

En ese contexto, dichas áreas administrativas se encuentran elaborando un programa de capacitación dirigido a las personas actuarias de los TLF que será impartido por la EFFJ.

¹³ Mediante oficio STCA/307/2023 del 6 de marzo de 2023.

III.E.2 CREACIÓN DE JUZGADOS ESPECIALIZADOS

Con base en este eje rector, se ha logrado la instalación de los inmuebles que albergan los TLF, lo cual aconteció por etapas.

Instalación de tribunales laborales federales en entidades		
Etapas	Fecha	Entidad
Primera etapa ¹⁴	18/11/2020	Campeche Chiapas Durango Estado de México Hidalgo San Luis Potosí Tabasco Zacatecas Ciudad de México (asuntos colectivos)
Segunda etapa ¹⁵	03/11/2021	Aguascalientes Baja California Baja California Sur Colima Guanajuato Guerrero Morelos Oaxaca Puebla Querétaro Quintana Roo Tlaxcala Veracruz
Tercera etapa ¹⁶	03/10/2022	Definitivos
		Ciudad de México Michoacán Nuevo León Sinaloa Sonora
		Alternos
		Chihuahua Coahuila Jalisco Nayarit Tamaulipas Yucatán

- Actualmente existen 99 tribunales federales de asuntos individuales y 1 tribunal federal laboral especializado en asuntos colectivos.

¹⁴ Mediante el oficio SEPLE./ADM./001/2595/2020 del 26 de agosto de 2020 se informa que el Pleno del CJF aprobó por unanimidad las sedes de los TLF de Primera Etapa. Buscar DOF

¹⁵ Mediante el oficio SEPLE./UIRMJL./001/476/2021 del 10 de febrero de 2021 se informa que el Pleno del CJF aprobó por unanimidad las sedes y plantillas de los TLF de Segunda Etapa.

¹⁶ Mediante el oficio SEPLE./UIRMJL./001/3148/2021 del 1 de septiembre de 2021 se informa que el Pleno del CJF aprobó por unanimidad las sedes y plantillas de los TLF de la Tercera Etapa.

- Los 10 tribunales federales laborales de primera etapa y el TLFAC se integran por dos o más titulares que comparten plantillas y salas de audiencia.
- Se cuenta con un total de 133 juezas/jueces y 1909 operadores jurídicos.
- Los 32 tribunales federales laborales de segunda y los 57 de tercera etapa, están integrados por un titular, una plantilla tipo de 17 personas (incluido el titular) y salas de audiencia propias.
- El 18 de febrero de 2022, la Secretaría Técnica de la Comisión de Administración (STCA) mediante oficio STCA/0191/2022,¹⁷ instruyó a la UIRMJL a analizar la plantilla del TLFAI de Naucalpan y realizar un análisis estadístico sobre cada uno de los TLF, a fin de conocer sus cargas de trabajo y, en su caso, incluir una propuesta para el fortalecimiento de las plantillas.
- El punto para acuerdo fue sometido a consideración de la CA en diversas ocasiones, a efecto de atender los comentarios de los Consejeros integrantes de dicha Comisión, hasta su aprobación por el Pleno el 24 de agosto de 2022.
- El 24 de agosto de 2022, el Pleno del CJF aprobó mediante oficio SEPLE./ADM./008/4131/2022¹⁸:
 - a) Metodología para medir las cargas de trabajo en los TLF.
 - b) Fortalecimiento de los TLFAI de primera etapa con 103 plazas y la instalación de 3 salas de audiencia
 - c) Instruyó a la UIMRJL para que elabore una propuesta que tome en cuenta la nueva metodología y defina cuál es el modelo de organización y plantilla que de manera definitiva deben tener todos los TLF, con independencia de la etapa en que hayan iniciado operaciones.

¹⁷ Mediante oficio STCA/0191/2022, de fecha 15 de febrero de 2022.

¹⁸ Mediante oficio SEPLE./ADM./008/4131/2022, de fecha 24 de agosto de 2023.

- El 29 de marzo de 2023, el Pleno del CJF mediante oficio SEPLE./GEN./007/1377/2023¹⁹ instruyó a la UIRMJL a:

- a) Realizar un estudio y, en su caso, proponga la homologación de las plantillas de los TLFAI de la primera etapa de implementación, a partir del diseño de la segunda y tercera etapa de implementación.

Incluyendo los certificados de disponibilidad presupuestaria, disponibilidad de plazas vacante, disponibilidad de espacios físicos, mobiliario y equipos de cómputo necesarios.

- b) Realizar un estudio y, en su caso, una propuesta concreta para que las y los jueces de Distrito en Materia del Trabajo pendientes de adscripción fortalezcan el trabajo de los actuales TLF.

- El 11 de abril de 2023, la Secretaría Técnica de la Comisión de Administración, mediante oficio STCA/0551/2023 instruyó a:

- a) La UIRMJL y al IFDP a revisar en conjunto con la DGIPDI el criterio de asignación relacionado con la carga máxima de las y los asesores jurídicos en cada una de las sedes de los TLF.

- b) Al IFDP a informar bimestralmente a la UIRMJL el número de servicios que otorgue por orientación y asesorías brindadas por TLF. Así como a informar los procedimientos que cuentan con la representación del instituto y la cantidad y tipo de audiencias en que participan las personas Asesoras Jurídicas y Oficiales Administrativos.

III.E.3 INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

La UIRMJL incorporó nuevos criterios que garantizan el cumplimiento a los nuevos principios en materia del derecho procesal del trabajo y también para que las instalaciones cuenten con los estándares requeridos en derechos humanos.

INSTALACIÓN DE TRIBUNALES LABORALES FEDERALES

¹⁹ Mediante oficio SEPLE./GEN./007/1377/2023 de fecha 29 de marzo de 2023.

Instalación de tribunales laborales federales en entidades				
Etapas	Fecha	Juezas/jueces	Sedes	Entidad
Primera etapa	18/11/2020	34	11	9
Segunda etapa	03/11/2021	32	16	13
Tercera etapa	03/10/2022	57	15	11

EDIFICIOS

Tribunales laborales federales de asuntos individuales								
Etapas	Fecha	Número de edificios	Propios	Avance de obra	Arrendados	Avance de obra		
Primera etapa	18/11/2020	10	3 San Luis Potosí Toluca Zacatecas		7 Campeche Ciudad del Carmen Durango Naucalpan Pachuca Tuxtla Gutiérrez Villahermosa			
Segunda etapa	03/11/2021	18	5 Aguascalientes Cancún Colima Ensenada La Paz		13 Guanajuato Acapulco Coahuila Cuernavaca Oaxaca Puebla Querétaro Tijuana Tlaxcala Veracruz Xalapa	84%		
Tercera etapa	03/10/2022	15	3 Culiacán		1 Ciudad de México			
						Chihuahua	46%	Rescisión
						Ciudad Juárez	19.14 %	Terminación anticipada
						Ciudad Victoria	73.5%	Rescisión
						Hermosillo		
			3 Tampico	40.61% Rescisión	2 Mérida		99.72 %	
						Morelia		
						Nuevo León		
						Reynosa	0.01%	Rescisión
						Saltillo	95.64 %	Solicitud de tiempo
3 Zapopan	99.44% Solicitud de tiempo	2 Tepic		38%	Probable rescisión			
			Torreón	96.30 %	Solicitud de tiempo			

Instalación de tribunales laborales federales de asuntos colectivos						
Etapas	Fecha	Juezas/jueces	Sedes	Entidad	Edificios	Arrendado
Primera etapa	18/11/2020	5	1	1	1	1
Primer Fortalecimiento ²⁰	01/01/2021	5	1	1	1	1

Etapa	Salas de Oralidad	
	Instaladas	Pendientes
Primera	20	---
Segunda	32	---
Tercera	Definitivo	31
	Alternos	13
TLFAC	6	---
Fortalecimiento	3	---
Total	105	26

III.E.4 DEFENSA ADECUADA

La UIRMJL en conjunto con el IFDP, trabajó en 3 áreas específicas.

1. **Capacitación. Formar a las personas servidoras públicas del IFDP.** La referida unidad, en conjunto con la EFFJ llevó a cabo distintos programas académicos para capacitar a las personas defensoras públicas en materia de justicia laboral.
2. **Armonización normativa. Adecuar la normativa del IFDP con la legislación laboral para garantizar la defensa adecuada.** Se celebró el “Convenio marco de colaboración de derecho laboral entre PROFEDET e IFDP”, para delimitar competencias.²¹
3. **Infraestructura y equipamiento.** Instrumentar las acciones necesarias en materia de recursos humanos, infraestructura y equipamiento para garantizar la representación efectiva en los procesos del derecho del trabajo.
 - a) Primera etapa cuenta con 34 asesores/es y 34 oficiales para 10 TLFAI.
 - b) Segunda etapa cuenta con 16 asesores/es y 16 oficiales para 32 TLFAI.
 - c) Tercera etapa cuenta con 75 asesoras/es y 75 oficiales para 57 TLFAI.

²⁰ En oficio SEPLE./UIRMJL./002/3149/2021 se informa el aumento de plantilla e infraestructura del TLFAC.

²¹ Convenio marco de colaboración en materia de derecho laboral que celebran, por una parte, el Instituto Federal de Defensoría Pública, representado en este acto por el Maestro Netzái Sandoval Ballesteros, en su carácter de Director General y Presidente de la Junta Directiva, en lo subsecuente denominado el “Instituto” y, por la otra, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, representada en este acto por la Doctora Carolina Ortiz Porras, en su calidad de Procuradora General, a la quién en lo sucesivo se le denominará la “PROFEDET”, a quienes al actuar de manera conjunta se les denominará las “partes”.

El IFDP solicitó contemplar en las instalaciones de los tribunales laborales federales, los espacios específicos que ocuparía el personal del Instituto, así como el mobiliario y el equipamiento tecnológico correspondiente. Estas necesidades fueron cubiertas por la UIRMJL, en conjunto con las áreas administrativas competentes, toda vez que en los tribunales laborales federales se previeron los espacios físicos adecuados, considerando que la naturaleza de las funciones de las y los asesores jurídicos, ameritaba la atención de consultas al público.

4. **Plantilla.** El IFDP informó a la UIRMJL (oficio DG/437/2020 de 31 de marzo de 2020)²² que contempló inicialmente una asesora o asesor jurídico por cada juez laboral, así como su respectivo personal de apoyo. Lo anterior derivado de la experiencia adquirida en la implementación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio, y atendiendo a las cargas de trabajo que se presentarían en cada uno de los tribunales.
5. **Convenio de colaboración.** La UIRMJL ha contribuido en el establecimiento de canales de comunicación entre el IFDP y la PROFEDET, para la definición de acuerdos sobre la esfera de actuación que cada uno de ellos debe tener dentro de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales laborales. En ese contexto se llevó a cabo un convenio de colaboración en materia de derecho laboral entre el IFDP y PROFEDET.

III.E.5 FORMACIÓN Y SELECCIÓN DE OPERADORES

El Instituto de la Judicatura Federal, ahora Escuela Federal de Formación Judicial en coordinación con la UIRMJL, estructuraron el Plan Integral de Formación y Selección en Materia de Justicia Laboral. A través de un sistema educativo que apostó por la difusión del conocimiento laboral en todos los niveles de aprendizaje, así como en los diversos sectores de la población; se concretó un modelo de capacitación que permitió el conocimiento de la reforma en materia de justicia laboral, así como la preparación de las personas juzgadoras y personal operativo.

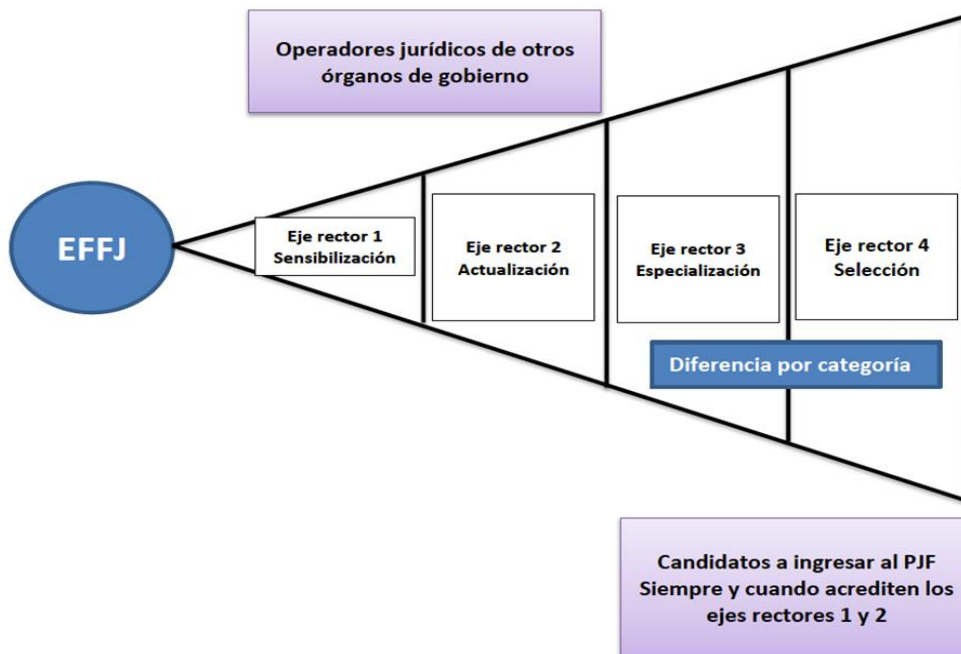
²² Mediante oficio DG/437/2020, de fecha 31 de marzo de 2020.

III.E.5.a ESQUEMA GENERAL DEL PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN Y SELECCIÓN EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

Resultaba complejo adentrarse en el contenido de la reforma laboral, así como forjar una mentalidad crítica, si el esquema de capacitación apuntaba de forma directa al conocimiento exclusivo de la norma. Por el contrario, se pensó en un método pedagógico ascendente que partiera de los contextos hasta la selección de los operadores.

El primer y segundo eje denominado sensibilización y actualización estuvo abierto a todo el público, mediante asignaturas que dotaron a los participantes de una visión histórica, económica, social y jurídica del derecho del trabajo. Es decir, se otorgaron las herramientas para deconstruir los viejos paradigmas que legitimaban el saber laboral y así estar en posibilidad de captar las renovadas relaciones laborales.

Por lo que hace el eje de especialización, el objetivo estuvo marcado en profesionalizar a los que serían las futuras personas juzgadoras y personal operativo, mediante un alto contenido temático que repercutiera en la construcción de mejores perfiles para la actividad judicial. Finalmente, el cuarto eje fue empleado para la selección de estos.



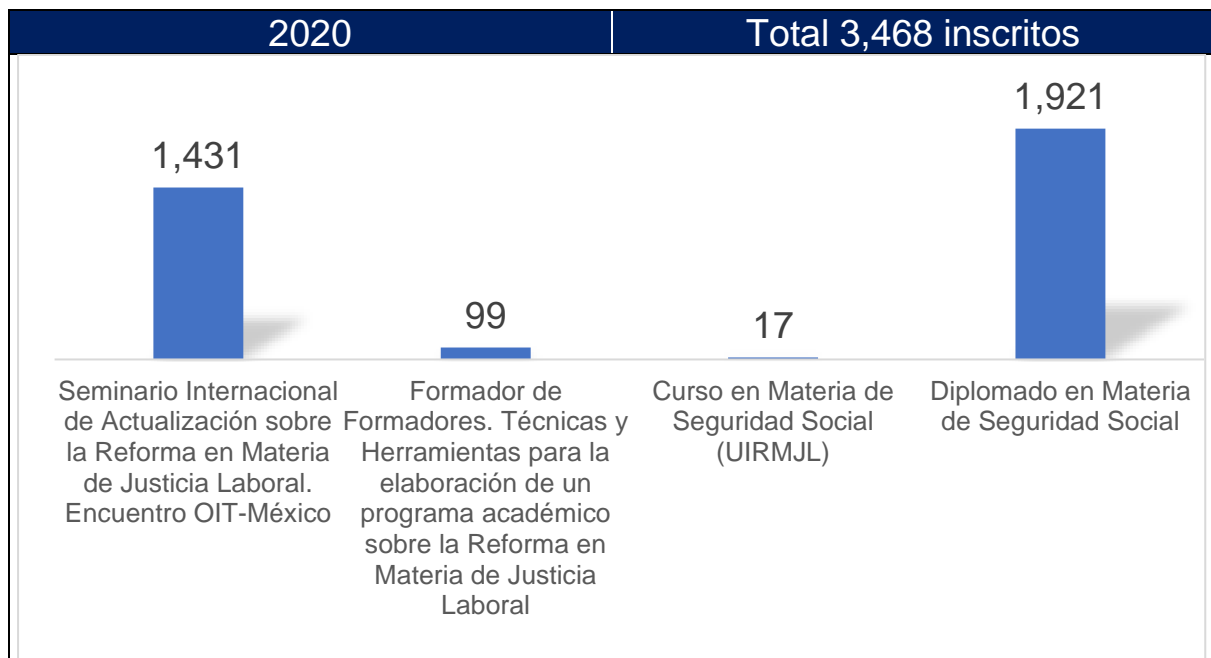
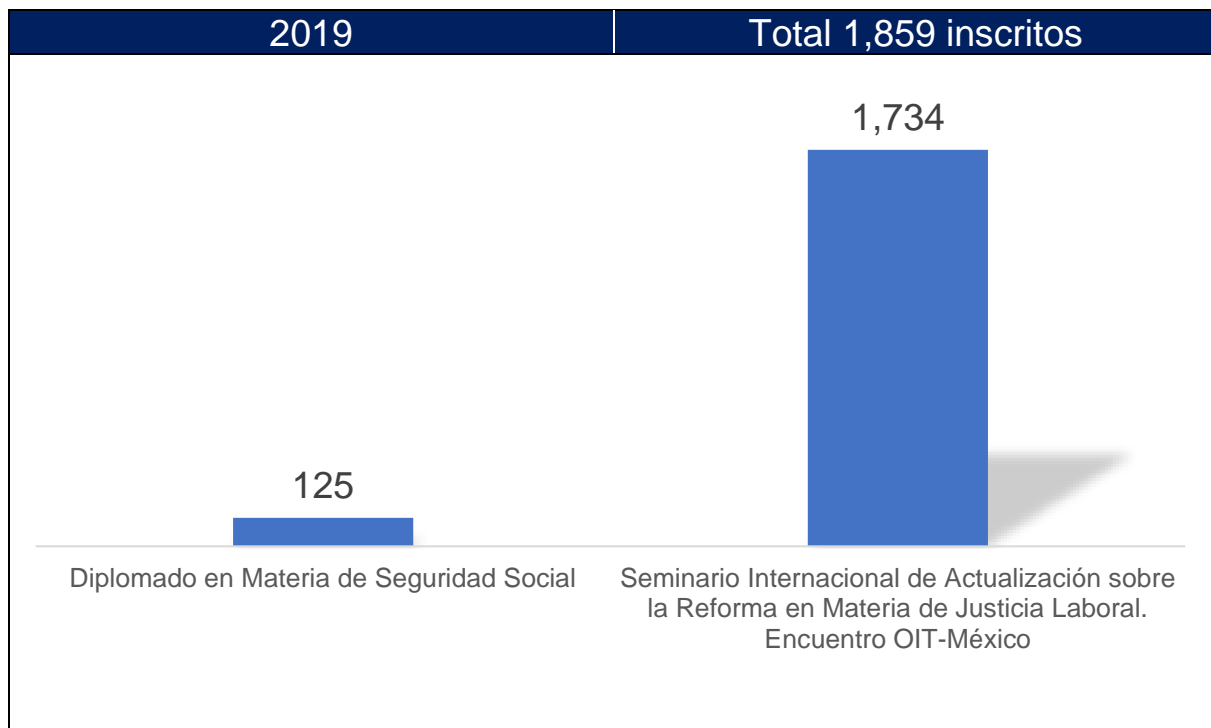
III.E.5.b RESULTADOS DEL PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN

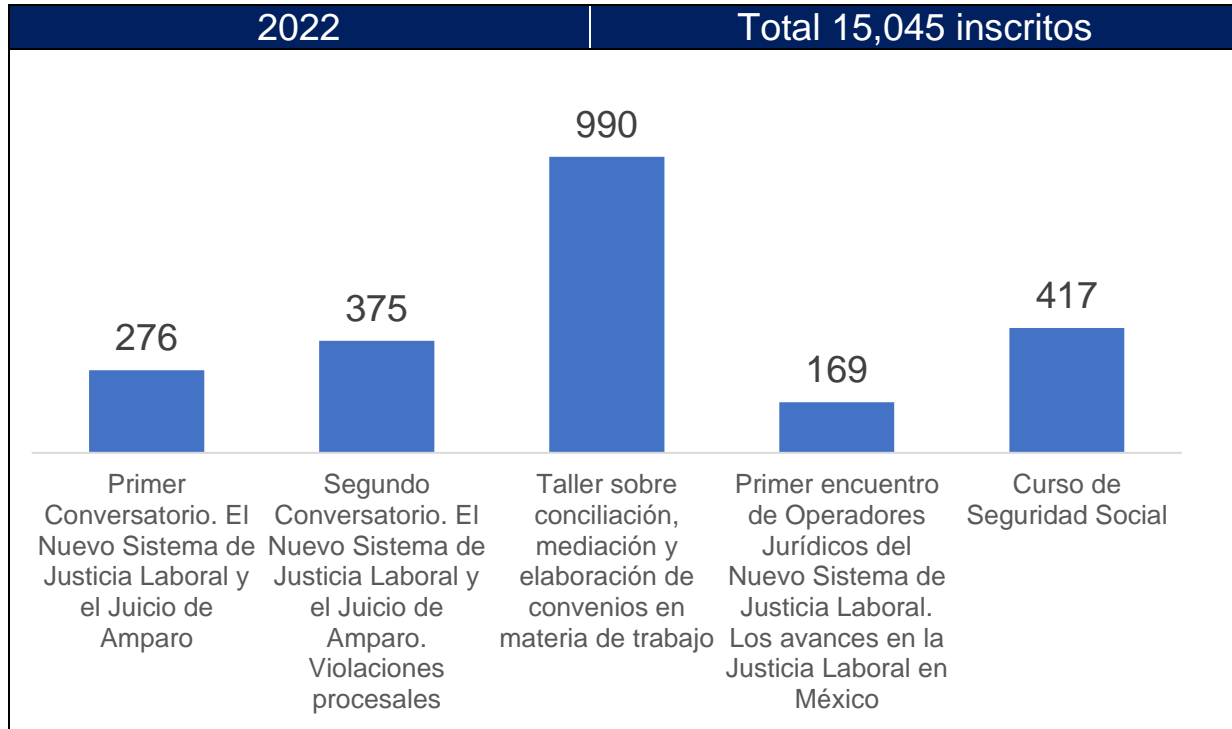
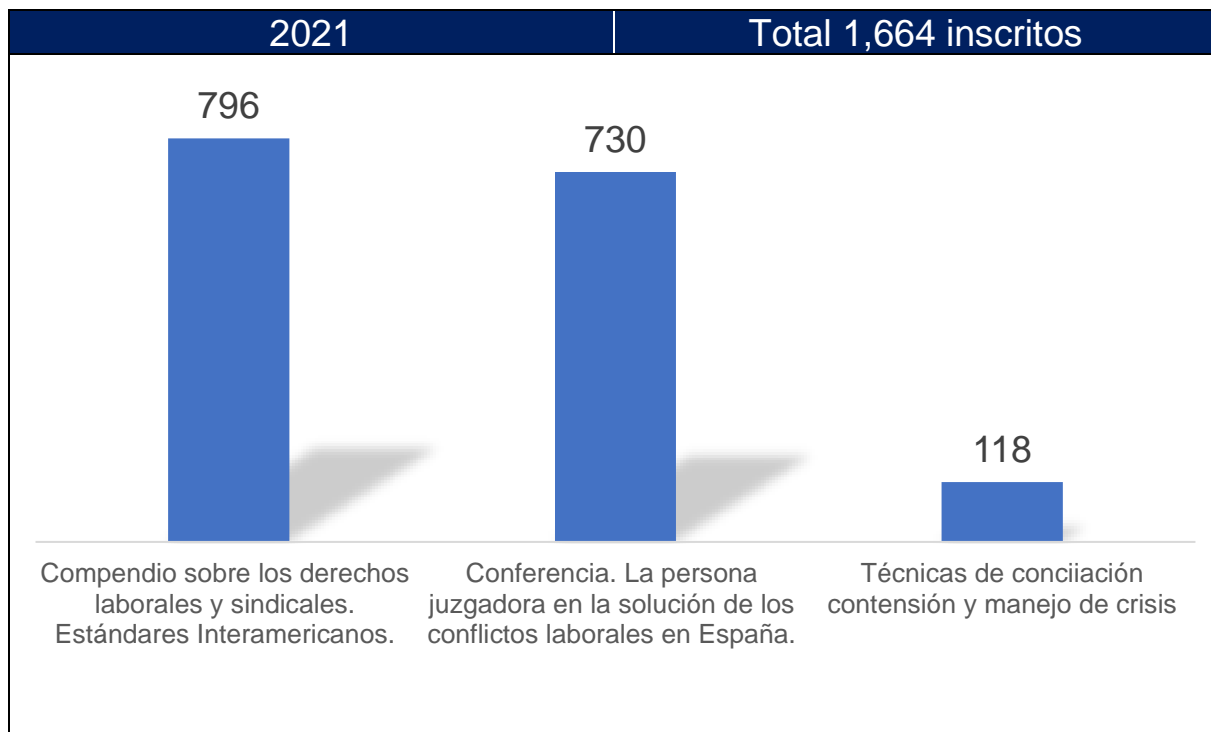
Sin duda alguna, el diseño del PIF permitió que numerosas personas participaran en cada uno de sus ejes, obteniendo con ello una educación de alto nivel que sentó las bases para contar con un nuevo perfil de juzgador y colaborar para que la sociedad en general tuviera acceso al contenido de la reforma laboral.

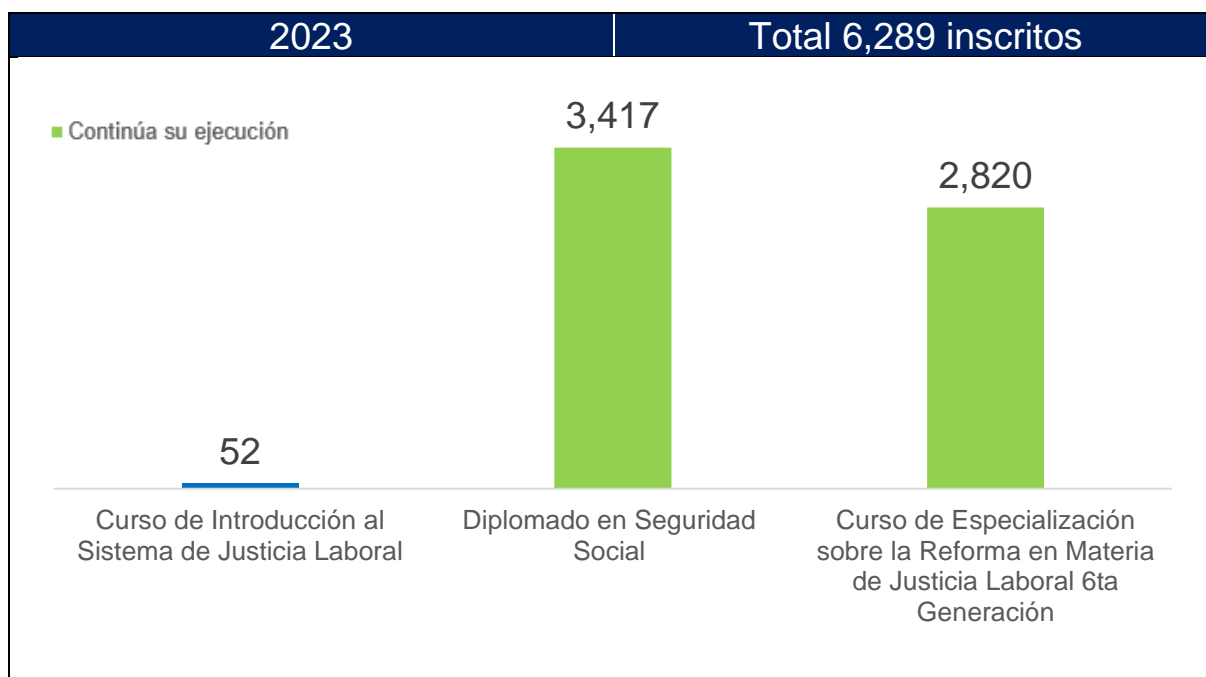
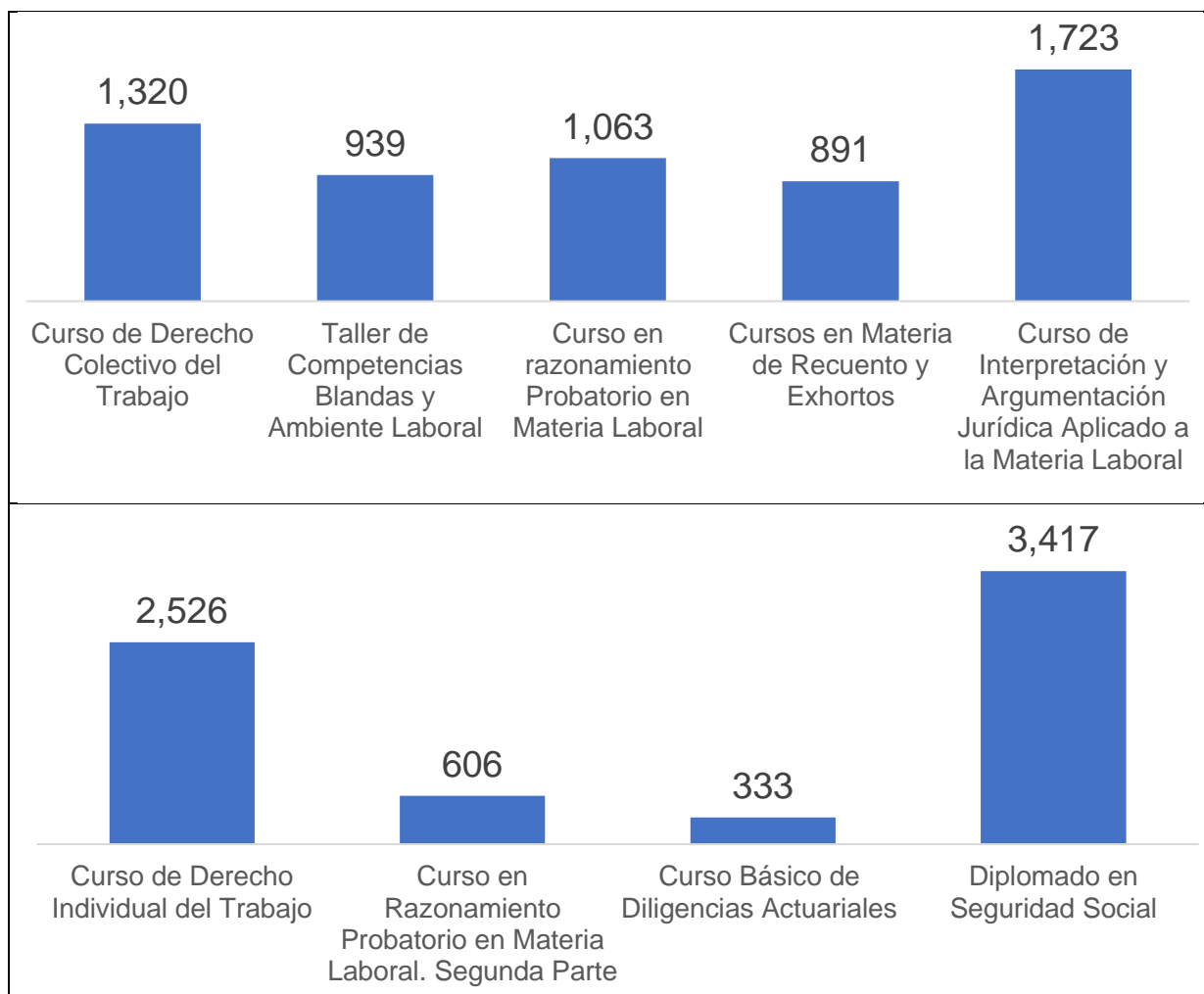
	Eje rector 1	Eje rector 2	Eje rector 3	Eje rector 4
Etapas de implementación	Jornadas de Sensibilización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral.	Curso de Actualización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral.	Curso de Especialización sobre la Reforma en Materia de Justicia Laboral. 6 generaciones	Cursos de Inducción para Operadores Jurídicos de los Nuevos Tribunales Laborales.
1ª (2019 - 2020)	6,775	7,989	9,367	294
2ª (2020 - 2021)	2,605	2,500	8,659	721
3ª (2021 - 2022)	4,234	8,243	9,372	2,625
Totales	13,614	18,732	27,398	3,640

III.E.5.c PROGRAMAS ACADÉMICOS ENFOCADOS A COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Más allá del PIF, fue necesario edificar contenido de capacitación que cubriera diversas habilidades y capacidades para todos los interesados en la materia laboral, teniendo un total general de 22,068 inscritos de 2019 a 2023. Distribuidos de la siguiente manera:







III.E.6 RELACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Las relaciones interinstitucionales constituyen una herramienta que juega un rol fundamental dentro de la UIRMJL, ya que de forma transparente proporciona información y conocimiento sobre la manera en que se interrelaciona el Sistema de Justicia Laboral Federal con otras administraciones y con la sociedad. Es a través de estas relaciones que se representa, se participa y se gestionan acciones mediante una comunicación estratégica, coordinada y sostenida con instancias gubernamentales y no gubernamentales, estatales, regionales, nacionales e internacionales, académicas, así como con la sociedad en general.

El objetivo fundamental de esta comunicación con diversas instancias es la de promover el análisis de temas sociales-laborales mediante el intercambio de experiencias e información entre instituciones, con participación de expertos en congresos, jornadas, encuentros, logrando con ello la materialización de acuerdos de cooperación mediante convenios, así como visitas institucionales; fortaleciendo la aplicación, consolidación y desarrollo de actividades que ofrezcan como fin último, la mejora continua de los procesos en torno a la impartición de justicia en materia laboral.

Por lo anterior, es de suma importancia el fortalecimiento de vínculos e interacción con los distintos actores que conforman el nuevo sistema de justicia laboral; entre los que se encuentran los sectores productivos, autoridades laborales, integrantes del poder legislativo, instituciones académicas, colegios de abogados, litigantes, organizaciones gubernamentales y la sociedad civil en general. De igual forma, lograr un intercambio de información constante que permita a la UIRMJL hacer un balance sobre los aprendizajes al compartir buenas prácticas e identificar retos, fortalezas, debilidades y oportunidades del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, con lo cual se cumple con el conjunto de obligaciones intrínsecas a la instrumentalización del nuevo paradigma de trabajo.

Así, dentro del marco de la implementación de la reforma laboral, es de vital importancia el desarrollo de un esquema de cooperación y coordinación interinstitucional para lograr la unificación formal y orgánica de la solución de conflictos laborales a nivel nacional en los tres órdenes de gobierno. La impartición de justicia debe contemplar las relaciones con otras instituciones que se enfocan en la prevención, atención e investigación,

desarrollo, modernización y actualización con el apoyo de las tecnologías de la información, para garantizar el acceso a la justicia laboral.

De esa forma, la UIRMJL ha establecido relaciones interinstitucionales frente a diversas autoridades, depositándose en el siguiente esquema:

Autoridad	Objetivo
Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. (CCIRSJL)	Participar en la definición de los lineamientos y directrices de implementación de la reforma en materia de justicia laboral a nivel nacional, en los órdenes federal y locales.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (STPS)	Establecer mecanismos de colaboración en aras de materializar la reforma laboral
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (CFCL)	La UIRMJL tiene la encomienda de identificar los asuntos que ingresan a los TLF, y que cuentan con la representación de la PROFEDET o del Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP).
Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS)	La UIRMJL ha establecido un canal estrecho de comunicación con el IMSS, quien ha puesto a disposición una plataforma para consultar la información de seguridad social de los trabajadores.
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado (ISSSTE)	En abril de 2022, el ISSSTE puso a disposición el correo electrónico: solicitudes.cjf@issste.gob.mx, en el que se reciben y se da respuesta a los requerimientos judiciales de los TLF, respecto de la localización de los domicilios de las partes.
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (INFONAVIT)	La UIRMJL ha celebrado 25 reuniones virtuales de trabajo con el INFONAVIT, desde el establecimiento de los primeros canales de comunicación, hasta el seguimiento del desarrollo de la plataforma en materia de seguridad social. Conforme al plan de trabajo aprobado por el INFONAVIT, se puso a disposición la plataforma a los tribunales laborales a mediados de mayo de 2021, previa celebración del convenio de colaboración respectivo.
Comisión Nacional Bancaria y de Valores. (CNBV)	Se logró la puesta a disposición del programa electrónico denominado Sistema Integral de Atención a Requerimientos de Autoridades (SIARA), mediante el cual los tribunales laborales federales pueden requerir de forma más eficiente un informe sobre la existencia o información del domicilio de una persona dentro del sistema financiero mexicano. A su vez, posibilita a los tribunales laborales a realizar requerimientos electrónicos a las instituciones bancarias, por conducto de la CNBV, a fin de embargar, bloquear o liberar cuentas bancarias, dentro del proceso de ejecución de sentencias laborales. La implementación de esta herramienta simplifica las comunicaciones con las instituciones bancarias, pues ahora la CNBV funge como enlace entre ellas y los tribunales laborales. Asimismo, eficiente los tiempos que transcurren entre la entrega de oficios en la vía tradicional y su contestación, en virtud de que estos procesos, tardados en ocasiones, son sustituidos por requerimientos y respuestas electrónicos.
Instituto Nacional Electoral. (INE)	Si bien la UIRMJL fue insistente en la necesidad de desarrollar una plataforma electrónica para el envío y recepción de requerimientos judiciales, el INE optó por el establecimiento de un correo electrónico, el cual cubre la necesidad de efficientar los tiempos que transcurren entre la entrega del requerimiento físico y su respuesta. En enero de

Autoridad	Objetivo
	2021 el INE puso a disposición de los tribunales laborales el correo electrónico domicilios.cjf@ine.mx, en el que actualmente se reciben y se dan respuesta a los requerimientos judiciales de los tribunales laborales federales.
Servicio de Administración Tributaria. (SAT)	Con el SAT se logró concertar el establecimiento de un correo electrónico para la recepción de requerimientos judiciales; sin embargo, derivado de que la DGGJ ya había realizado gestiones con SHCP para el intercambio electrónico de información, dicha Dirección solicitó a la UIRMJL, se le encomendara la tarea de concertar con el SAT una herramienta tecnológica para la búsqueda y localización de domicilios.
Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá. (T-MEC)	En virtud de los compromisos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en el marco Capítulo Laboral del T-MEC, la UIRMJL celebró 4 reuniones de trabajo, en las que, de manera general, ha dado cuenta a los agregados del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América, sobre los avances en la implementación de la Primera y Segunda Etapas de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. Ello, a fin de acreditar que el PJF, en el ámbito de su competencia, ha cumplido a cabalidad los compromisos internacionales del Estado mexicano, en el contexto de la implementación de un nuevo modelo de justicia laboral en México.

III.E.7 PERITOS

- Derivado de la reforma al artículo 899-G de la LFT, la UIRMJL elaboró un estudio sobre las implicaciones para el PJF de la creación de una UPJ.
- Posteriormente, en conjunto con la DGIPDI, se propuso a la CA y al Pleno del CJF su creación con una estructura básica.
- La UPJ se creó el 31 de mayo de 2021, como un área técnica de naturaleza pericial que brinda auxilio a los TLF.
- El 21 de septiembre de 2021 se publicó en el DOF, el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la selección, integración y evaluación del personal especializado de la UPJ y la emisión de dictámenes periciales relacionados con la materia laboral en auxilio específico de los TLF. En este se regula la convocatoria, los concursos y la selección de las personas que ejercerán como peritos y peritas²³.
- El 15 de diciembre de 2021 se publicó la primera convocatoria para peritos adscritos a la UPJ²⁴. El concurso terminó en todas sus fases el 15 de marzo de 2022, con un resultado de 9 personas vencedoras.
- El 18 de octubre de 2022 se publicó la convocatoria del segundo concurso de peritos adscritos a la UPJ²⁵, finalizando en todas sus fases el 15 de marzo de 2022 y materializándose en 8 personas vencedoras.

III.E.8 ARMONIZACIÓN NORMATIVA

- Se analizaron los periodos de 1995 a 2022.
- Estudio de 1798 acuerdos generales del Pleno del CJF y 36 acuerdos generales conjuntos de la SCJN y el TEPJF.
- Se modificaron inicialmente 14 acuerdos generales del Pleno del CJF y 2 acuerdos generales de la SCJN y el TEPJF.

²³ ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la selección, integración y evaluación del personal especializado de la Unidad de Peritos Judiciales; y la emisión de dictámenes periciales relacionados con la materia laboral en auxilio específico de los Tribunales Laborales Federales. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5630235&fecha=20/09/2021#gsc.tab=0

²⁴ CONVOCATORIA al primer concurso para la selección de las peritas y los peritos que serán adscritos a la Unidad de Peritos Judiciales, recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638385&fecha=15/12/2021#gsc.tab=0

²⁵Recuperado

https://www.cjf.gob.mx/resources/convocatorias/DGAJ/Peritos/2022/2aConvocaMedicos/2aConvocatoria_PeritosMedicos.pdf

Acuerdos vigentes	
Acuerdos que definitivamente deben ser modificados	Acuerdos que no requieren modificación
16	1,458

Acuerdo	Publicación	Justificación	Eje rector
Acuerdo 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito.	15/02/2013	Las modificaciones propuestas permiten determinar el número, límites territoriales y competencia de los nuevos tribunales laborales federales.	2
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales.	15/01/2015	Las modificaciones propuestas permiten regular la actividad administrativa de los tribunales laborales e incluir dentro de las herramientas tecnológicas al SIGE.	2
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo.	02/01/2015	Las modificaciones propuestas permiten incluir dentro de las actividades administrativas del Consejo aquellas relativas al funcionamiento de los tribunales laborales.	8
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales.	03/10/2016	Las modificaciones propuestas permiten incluir en la carrera judicial a las y los servidores públicos de los tribunales laborales.	5
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula los servicios en línea, relativos a la tramitación electrónica de las comunicaciones oficiales enviadas por parte de los Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación, a las representaciones consulares del Estado Mexicano, para el desahogo de diligencias judiciales en el extranjero que no impliquen ejecución coactiva, denominadas comisiones rogatorias consulares.	20/10/2016	Las modificaciones propuestas permiten regular el desahogo de diligencias judiciales en el extranjero para aquellos asuntos que conozcan los tribunales laborales.	1
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.	22/11/2013	Las modificaciones propuestas permiten modificar diversas cuestiones para el funcionamiento de los tribunales laborales.	8
Acuerdo General 21/2012 del Pleno del Consejo de la	03/07/2012	Las modificaciones propuestas permiten incluir	5

Acuerdo	Publicación	Justificación	Eje rector
Judicatura Federal, relacionado con el Programa de Prácticas Judiciales en los Órganos Jurisdiccionales a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.		en el programa de prácticas judiciales a los tribunales laborales.	
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de protección de datos personales.	10/10/2018	Las modificaciones propuestas permiten regular la protección de datos personales en los asuntos competencia de los tribunales laborales.	2
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública en el Consejo.	06/09/2019	Las modificaciones propuestas permiten regular el acceso a la información pública y otras disposiciones en materia de transparencia en los asuntos competencia de los tribunales laborales.	5
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que regula los servicios de interconexión tecnológica entre los órganos jurisdiccionales con diversas instituciones públicas.	17/05/2017	Las modificaciones propuestas permiten adecuar la regulación de los servicios de interconexión tecnológica con diversas instituciones públicas con las nuevas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo.	1
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas.	07/12/2018	Las modificaciones propuestas permiten incluir en las obligaciones aquí reguladas a las y los servidores públicos de los tribunales laborales.	5
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de valoración, depuración, destrucción, digitalización, transferencia y resguardo de los expedientes judiciales generados por los órganos jurisdiccionales.	25/03/2020	Las modificaciones propuestas permiten regular el archivo de los expedientes judiciales que conozcan los nuevos tribunales laborales de conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.	2
Acuerdo General 12/2020 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la integración y trámite de expediente electrónico y el uso de videoconferencias en todos los asuntos competencia de los órganos jurisdiccionales a cargo del propio Consejo.	12/06/2020	Las modificaciones propuestas permiten regular la integración y tramitación del expediente electrónico, así como el uso de herramientas tecnológicas en los asuntos competencia de los tribunales laborales en cumplimiento a su artículo décimo transitorio.	1
Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la integración de la lista de personas que pueden fungir como peritos ante los órganos del Poder Judicial de la Federación.	27/08/2019	Las modificaciones propuestas permiten hacer los ajustes necesarios para el desahogo de pruebas periciales distintas a las de Medicina del Trabajo.	2

- Previo a la segunda etapa se modificaron 2 acuerdos generales del Pleno del CJF y 1 acuerdo general del Pleno del CJF para la tercera etapa.

III.E.9 ELEMENTOS PRESUPUESTALES

Primera etapa	\$375,331,040.00	10 TLF de asuntos individuales y 1 TLF de asuntos colectivos
Segunda etapa	\$557,740,140.00	32 TLF de asuntos individuales
Tercera etapa	\$1,374,371,871.00	Fase uno 57 TLF de asuntos individuales y ampliación del TLF de asuntos colectivos



IV. BREVE CONTEXTO

DE LA REFORMA LABORAL EN 2023



Una vez que la reforma constitucional en materia de justicia laboral de 2017, así como la ocurrida a la normatividad secundaria en 2019, sentaron las bases para la construcción de un nuevo derecho del trabajo, cuya materialización en el PJJ se vio reflejada con la creación de la UIRMJL y, con ello, la puesta en marcha de 9 ejes rectores; deviene como una necesidad la reestructuración del plan de trabajo de la referida unidad a la luz de las problemáticas actuales que presentan los órganos jurisdiccionales, la demanda de la sociedad, así como las cambiantes y vertiginosas formas de trabajo acaecidas en nuestro tiempo.

En ese contexto, si bien es cierto que la visión central que tenía la UIRMJL en mayo de 2018 se encontraba inmersa en la creación e implementación del sistema laboral, no menos cierto es que dicha directriz ya no encuentra soporte de acuerdo al tiempo que tiene la reforma laboral. De forma específica, desde 2018 se inició con las labores y puesta en marcha de los órganos jurisdiccionales, personal operativo, infraestructura, tecnologías de la información, capacitación, normatividad, así como un conglomerado de rubros inherentes a dicho comienzo.

Incluso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Plenos de Circuito y Tribunales Colegiados de Circuito, se han pronunciado mediante precedentes para estructurar criterios sobre conflictos competenciales, alcance del voto personal, libre, directo y secreto, excepciones a la conciliación —por mencionar solo algunos—, lo que claramente refleja un desarrollo vivo en la actividad de los órganos jurisdiccionales.

Por otra parte, las actividades desplegadas por el poder ejecutivo a través de la STPS permitieron establecer el CFCyRL, lo que aperturó no solo la conciliación previa y obligatoria, sino el registro de las organizaciones sindicales. El escenario se encontraba listo para que la voz del Constituyente de 2017 se materializara

En ese sentido, es importante reiterar que el inicio de la reforma laboral no implica su total y conclusiva eficacia, sino el despliegue de actividades que generan una curva de aprendizaje expuesta a través de problemáticas, inconsistencias, aciertos, deconstrucciones y una voluminosa cantidad de procedimientos e información sujetas a estudio. Se puede decir, en términos concretos, que la etapa de creación permitió establecer los cimientos sobre los cuales la reforma laboral descansaría, pero supeditada a los acontecimientos venideros que surgirían una vez implementada.

Así, a poco más de 2 años de haberse implementado la primera etapa en el PJF, se cuenta con una experiencia directa de las diversas problemáticas que arrojan los juicios en los TLF de asuntos individuales y colectivos, lo que sin duda alguna impacta en la forma de encarar los diversos proyectos que son necesarios para eficientar la actividad judicial, al tiempo que se fortalecen lazos en las diferentes estructuras que componen el sistema de justicia laboral.

Además, un factor a tomar en cuenta para la construcción de un nuevo plan de trabajo para la UIRMJL, versa sobre los contextos sociales, económicos y políticos en los que se fraguan las relaciones laborales. Estas tienden rápidamente hacia su flexibilización y precarización, ya que las condiciones en las cuales se generan las ofertas de trabajo favorecen la denegación de los derechos fundamentales; es decir, la casi nula obtención del trabajo decente.

Al tenor de todos estos planteamientos, la reforma laboral encuentra asidero, uno en el que el PJF asume el enorme y constante reto de generar las bases para la materialización del acceso a la justicia de la población, así como de aquellas condiciones mínimas para las personas juzgadoras y personal operativo que brindan gran parte de su tiempo de vida para la consecución de este valor trascendente denominado, justicia.



**V. METODOLOGÍA
DEL PLAN DE TRABAJO 2023**

Cada proyecto de trabajo implica una mirada específica sobre los fenómenos a describir, regular, modificar o crear. Representa, en términos concretos, la materialización de diversas corrientes de pensamiento, problemáticas sociales, análisis sobre las condiciones y circunstancias en las cuales estas se generan, así como la forma en la que pueden ser solventadas.

Como se ha venido narrando, la directriz transversal que sostenía el plan de trabajo 2020, tenía que ver con la creación del propio sistema laboral, bajo una finalidad consistente en cumplir con el acceso a la justicia a través de un diseño basado en ejes. La apuesta frontal consistió en dotar de los insumos básicos para comenzar una nueva etapa de resolución de los conflictos laborales en manos de juezas y jueces; lo que ocasionó que el andamiaje partiera de cero.

Ante ello, el nuevo plan de trabajo deja atrás dicha metodología para emprender una nueva, cuya directriz transversal descansa en 4 rubros: i) acceso a la justicia; ii) actividad jurisdiccional; iii) realidades sociales y su impacto en el derecho del trabajo; y, iv) Plan de trabajo de la Ministra Norma Lucía Piña Hernández.

Finalmente, es necesario mencionar que en el plan de trabajo previo, dos ejes cobraban especial importancia, el primero tenía que ver con la defensa adecuada y, el segundo, con peritos. Ambos ya no son contemplados por el renovado plan, en virtud de que el Consejo de la Judicatura Federal modificó y creó dos unidades que las abarcan. Por lo que hace a la defensa adecuada, el 28 de mayo de 1998 se edificó el IFDP y mediante decreto de 1 de mayo de 2019, este amplió su servicio de defensoría pública a nivel federal para abarcar la materia laboral; mientras que el 31 de mayo de 2021, se creó la UPJ.

V.A DIRECTRIZ TRANSVERSAL

Para establecer la serie de objetivos y acciones que darán sustento a la actividad de la UIRMJL en los próximos años, es importante señalar los diversos tópicos en los cuales descansará. Estos, dada la característica inherente de fluidez que conservan, serán un espejo en el cual se reflejarán frecuentemente las estrategias que la referida unidad decida estructurar. Es importante mencionar que el presente plan de trabajo no tiene una connotación rígida o estancada en el tiempo, sino que, por el contrario, fomenta el

análisis constante, lo que claramente se alcanzará al contar con rubros como los que se describirán a continuación.

V.A.1 ACCESO A LA JUSTICIA

De acuerdo con el numeral 17 de la CPEUM, el concepto justicia abarca dos ámbitos, el primero, narrado en su segundo párrafo, permea la tradición jurídica de resolver las problemáticas por vía de tribunales, mientras que, en el quinto, se apertura dicha resolución de conflictos en manos de los mecanismos alternativos de solución de controversias. No obstante, el concepto acceso a la justicia no contiene una definición dentro de la Carta Magna, sino que es necesario profundizar en doctrina o en el sistema de precedentes nacional, para tener una noción sobre sus alcances.

La SCJN en México, a través de su Segunda Sala, ha establecido que el acceso a la justicia es un contenido complejo que abarca las etapas previas al juicio, durante y posterior al mismo; incluso desagregando a la tutela jurídica como uno de sus brazos articulantes. Por su parte, la CIDH en su numeral 8.1 y 25, refieren que toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad, así como el derecho que tiene toda persona a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes que le ampare contra actos que violenten sus derechos fundamentales.

De esa forma, el acceso a la justicia es una directriz transversal para el plan de trabajo de la UIRMJL, en virtud de que constituye el derecho fundamental por excelencia a cumplir, tratándose de tribunales laborales en las diversas etapas en las cuales cobra vigencia.

V.A.2 ACTIVIDAD JURISDICCIONAL

Para que la UIRMJL tenga la capacidad para diseñar y ejecutar un plan de trabajo, es importante dirigir la mirada hacia un punto que resulta neurálgico, me refiero a la actividad diaria de los órganos jurisdiccionales. A través del análisis y reflexión

exhaustiva de cada una de las funciones que se llevan a cabo en todas las categorías que conforman la carrera judicial —desde la que ejercen las personas juzgadoras hasta las y los oficiales judiciales—, es factible advertir el pulso que guarda la implementación de la reforma laboral.

Desde los rubros de capacitación, infraestructura, equipamiento y cargas de trabajo; hasta la homologación de los modelos de organización y plantilla de los TLF, por mencionar los más comunes; la UIRMJL cuenta con una fuente primaria y directa que arroja los insumos básicos desde los cuales se estructurarán sus decisiones.

V.A.3 REALIDADES SOCIALES Y SU IMPACTO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La primera fuente que sirve de fundamento para darle contenido al derecho del trabajo se deposita en las realidades sociales que imperan en un tiempo y lugar determinado. Como ya lo había anticipado Rudolf Von Ihering,²⁶ la construcción del derecho se debe en buena medida a las luchas sociales, a las complejas transformaciones que se gestan al interior de las comunidades, mismas que con posterioridad serán depositadas en la normatividad, sea doméstica o internacional.

La materia del derecho del trabajo, expuesta a los constantes vuelcos de la economía, política, procesos históricos; se renueva constantemente. Por mencionar algún ejemplo, la OIT ha emitido diversas declaraciones con las cuales se pronuncia frente a las variables laborales que se suscitan constantemente.

De esa forma, el plan de trabajo de la UIRMJL fija su mirada en las diversas renovaciones y giros que ocurren en la vida diaria, para así estar en posibilidad de construir proyectos que respondan a las necesidades actuales, y no a planteamientos que carecen de dicha sintonía.

²⁶ Ihering, Rudolph Von, *La Lucha por el Derecho*, México, Porrúa, 2010

V.A.4 PLAN DE TRABAJO DE LA MINISTRA NORMA LUCÍA PIÑA HERNÁNDEZ

Como se ha narrado previamente, para el diseño y materialización del plan de trabajo de la UIRMJL, se ha partido del mandato constitucional relativo al acceso a la justicia. Dicho principio y finalidad, forman parte de los cimientos en los cuales se estructuran las acciones de la unidad, al representar una carta de navegación para las acciones a emprender. De igual forma, la actividad jurisdiccional y las realidades sociales otorgan el soporte para que los objetivos sean acordes con las problemáticas existentes en nuestro tiempo.

Finalmente, dichos rubros se encontrarían desprovistos sin aquella guía que les proporcione una dirección y posicionamiento epistemológico. Ante ello, del plan de trabajo de la Ministra Norma Lucía Piña Hernández, el cual se compone de 5 líneas de trabajo, sobresalen diversos fines y visiones de la actividad jurisdiccional, las cuales serán tomadas como un referente total para la unidad.

Tópicos centrales
Conciencia ética del juzgador
Escucha atenta a las personas juzgadas
Seguridad personal y familiar de los operadores jurídicos
Concursos que privilegien las evaluaciones competenciales, decisorias, sustantivas, el análisis crítico, la aproximación social y no la memorización
Capacitación en derechos humanos
Fortalecimiento de la carrera judicial
Esquema de excelencia académica a operadores, abogados, abarcando diversas áreas del derecho y disciplinas afines
Oferta de talleres, prácticas, pasantías, de otorgar conocimientos significativos e incluyentes (personas en condición de vulnerabilidad)
Vínculos con universidades, institutos de investigación, bajo el desarrollo de TICS

Con especial mención, se hace referencia al eje rector del plan de trabajo de la Ministra Norma Lucía Piña Hernández, me refiero a la independencia judicial, cuyo fin descansa en la recuperación de la confianza social. En ese sentido, la UIRMJL hace suyo el compromiso de hacer de la actividad jurisdiccional un sitio pleno para que las personas juzgadoras y personal operativo alcancen un alto grado de profesionalismo, conciencia crítica, ética y social, aunado a los insumos dados por la infraestructura, tecnologías de la información, equipamiento, y demás rubros inherentes a su actividad.

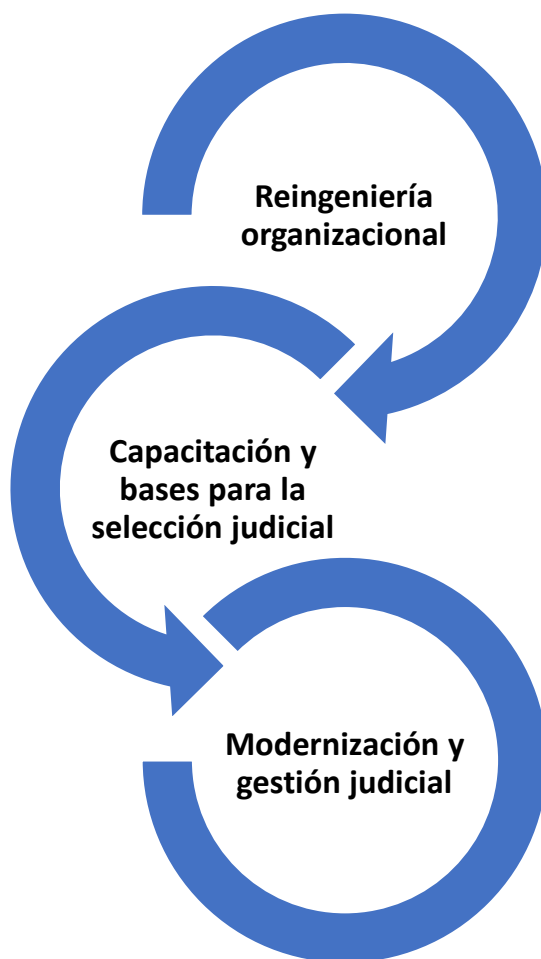
Pues bien, cada uno de los tópicos que otorga legitimidad al nuevo plan de trabajo de la UIRMJL, ha sido pensado para servir como soporte y fundamento a todas las acciones que se realizarán en esta. Sin la presencia viva del acceso a la justicia, la actividad jurisdiccional, las realidades sociales y la guía epistemológica vertida en el plan de trabajo de la Ministra Norma Lucía Piña Hernández; se carecería de la materia prima para contrarrestar lo proyectado frente a las realidades imperantes en nuestro país.





VI. LÍNEAS DE TRABAJO DEL PLAN 2023

Una vez expuesto el diagnóstico, el recuento breve sobre los contextos que guarda la reforma laboral en la actualidad, así como el contenido de la directriz transversal que le otorga legitimidad al plan de trabajo; toca el turno de las líneas de trabajo que obsequiarán una cara concreta a las acciones a desplegarse por la UIRMJL. Es importante reiterar que estas han sido diseñadas a partir de estos grandes rubros, lo cual se explicará a continuación.



VI.A LÍNEA ENFOCADA A LA REINGENIERÍA ORGANIZACIONAL DE LOS TRIBUNALES LABORALES FEDERALES

Con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, el derecho se cimentó con nuevas bases, mismas que apelaban a la construcción de una serie de principios básicos constitutivos del hombre, los cuales fueron denominados derechos fundamentales. En 1948 fue elaborada la Declaración Universal de Derechos Humanos,²⁷ cuyo numeral 8 contempló que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales competentes. Con ello, el mensaje que la comunidad internacional recaía en la obligación de todos los Estados de garantizar la existencia de órganos jurisdiccionales para solventar las problemáticas que las sociedades generaban.

Así, el acceso a la justicia implica el cumplimiento de numerosos rubros, dentro de los cuales destaca la reingeniería organizacional. Sin la adecuada gestión judicial, desarrollo de instalaciones, servicios, medios técnicos, armonización normativa, etc., las demandas de la población se verían mermadas al carecer de los instrumentos con los cuales resultara factible ejercitar las acciones legales.²⁸

De esa forma, en la edificación del sistema de justicia laboral, la creación de tribunales laborales en 3 etapas de implementación representó tan solo el inicio de un proyecto a largo plazo, puesto que la selección de los inmuebles que los albergarían, el equipo necesario para su correcto funcionamiento, así como la organización de las plantillas partió de cero; es decir, sin la posibilidad de conocer a ciencia cierta el grado de eficiencia que tendrían, cargas de trabajo, distribución del personal, al igual que el cumplimiento en la entrega de inmuebles. No obstante, dichos rubros ya no representan una incógnita, en virtud de que ya se cuenta con información vigente en relación con la operatividad y problemáticas propias de su puesta en marcha.

En ese contexto, la línea enfocada a la reingeniería organizacional de los tribunales laborales federales en el presente plan, parte de la operación diaria de estos, lo que sin duda obsequiará una mirada real y cercana a las problemáticas que les acontecen.

²⁷ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Disponible para su consulta en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Recuperado el 30 de marzo de 2023.

²⁸ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Manual autoformativo sobre acceso a la justicia y derechos económicos, sociales y culturales*, San José, Costa Rica, 2011, p. 14. Disponible para su consulta en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27514.pdf>. Recuperado el 30 de marzo de 2023.

Asimismo, con la finalidad de fomentar una visión integral, la línea que nos ocupa condensa la propia reingeniería organizacional de los tribunales laborales federales; infraestructura; equipamiento; normatividad; y elementos presupuestales. Esto es así, en virtud de la estrecha relación que guardan dichos tópicos, lo que traerá como consecuencia una mejor capacidad para solventar los requerimientos del sistema y población.

Reingeniería organizacional de los tribunales	
Objetivo estratégico	Acciones
Dar seguimiento al desempeño y evaluación de los TLF para su adecuado funcionamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Definir el modelo de organización y plantilla de los TLF y, en su caso, proponer las modificaciones necesarias. • Dar seguimiento a la implementación de la reforma en materia de justicia laboral, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan establecer líneas de acción preventivas y/o correctivas. • Analizar la información estadística de los TLF y proponer acciones con base en estas. • Analizar y proponer la creación de TLF de movilidad. • Analizar y proponer el cambio de jurisdicciones de los TLF para eficientar el sistema de justicia laboral. • Diseñar en conjunto con las áreas competentes del CJF, la metodología del movimiento estadístico de los asuntos colectivos.

Infraestructura y equipamiento	
Objetivos estratégicos	Acciones
Analizar y proponer acciones para solventar las problemáticas relativas al inicio de funciones de la primera, segunda y tercera etapa de implementación de la reforma laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el avance de obra que guardan los inmuebles pendientes de entrega en la implementación de la reforma laboral y agilizar su cumplimiento. • Supervisar que el equipo de administración, informático y de comunicación sea entregado con base en lo pactado en los contratos de obra. • Coordinar la adaptación de inmuebles materia de la primera, segunda y tercera etapas de implementación mediante un esquema de homologación. • Coordinar, en los términos de la normativa aplicable, con diferentes áreas del CJF, las

	<p>adaptaciones, remodelaciones o ampliaciones que requieran los inmuebles pendientes de entrega en la primera, segunda y tercera etapa de implementación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructurar un expediente histórico de obras • Coordinar, en los términos de la normativa aplicable, con distintas áreas del CJF, trabajos de conservación, mantenimiento preventivo y correctivo de los inmuebles
Diseñar e instrumentar acciones para proponer la apertura o modificación de órganos jurisdiccionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en el procedimiento de verificación sobre la disponibilidad inmobiliaria en el Sistema de Información Inmobiliaria Federal y Paraestatal, de conformidad con la normativa aplicable. • Coadyuvar en el procedimiento mediante el cual se determina la celebración de arrendamiento de inmuebles, en caso de que no haya disponibilidad inmobiliaria, en los términos de la normativa aplicable. • Colaborar en la elaboración de proyectos arquitectónicos para las instalaciones públicas conforme a la normativa en materia de seguridad, protección civil y accesibilidad.

Sistematización normativa	
Objetivo estratégico	Acciones
Analizar y proponer la sistematización de la normatividad del CJF con relación a la reforma laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear protocolos, guías, manuales, lineamientos y demás ordenamientos jurídicos para el adecuado funcionamiento del sistema de justicia laboral. • Estructurar las modificaciones a los acuerdos generales para la operatividad del sistema de justicia laboral.

Elementos presupuestales	
Objetivo estratégico	Acciones
Estructurar la proyección presupuestal para la obtención de recursos necesarios para el sistema de justicia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades para el cumplimiento de las líneas de trabajo del presente plan, así como solicitar la partida presupuestaria que los cubra. • Proponer la asignación de partidas presupuestales requeridas por las áreas administrativas que regulan el sistema de justicia laboral en el CJF. • Reetiquetar el presupuesto destinado a la reforma laboral.

VI.B. LÍNEA ENFOCADA A LA CAPACITACIÓN Y BASES PARA LA SELECCIÓN JUDICIAL

El anhelo de contar con mentes críticas que puedan percatarse de las diversas formas en las cuales se construye el conocimiento, se ve materializado a través de procesos educativos que fomenten la autoconciencia, el análisis contextual y los alcances de las decisiones.²⁹ De esa forma, el plan de trabajo de la Ministra Norma Lucía Piña Hernández, retoma dichas características para la formación de las personas juzgadoras y personal operativo, con el objetivo claro de edificar un nuevo perfil dentro del PJF.

En ese sentido, la línea de trabajo enfocada en la capacitación y bases para la selección judicial, apuesta por la estructura de una formación inicial que permita contar con personas juzgadoras y personal operativo dotadas de herramientas hermenéuticas, dogmáticas, sociológicas, epistemológicas, normativas y filosóficas, para el conocimiento y aplicación de su actividad diaria.

Capacitación	
Objetivo estratégico	Acciones
Diseñar programas de capacitación para las personas juzgadoras y personal operativo del sistema de justicia laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Establecer las bases para la estructura de una formación inicial y continua de las personas juzgadoras y personal operativo.• Proponer seminarios, talleres, coloquios, diplomados, especialidades u otros programas académicos para las personas juzgadoras y personal operativo.• Fomentar el análisis crítico, contextual y acorde con las problemáticas ocurridas en los tribunales laborales federales; en todos los programas académicos.
Establecer mecanismos para la difusión de las implicaciones de la reforma laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar conversatorios, coloquios, seminarios o jornadas que tengan por objetivo la difusión de las principales problemáticas del sistema de justicia laboral.• Dar a conocer los contenidos torales de la reforma laboral a las personas juzgadoras, personal operativo, abogados postulantes y público en general.

²⁹ Robles Vázquez, Jorge y Tovar Silva, Yvonne Georgina, "La educación jurídica como una forma de acción política", en *Teoría jurídica norteamericana. Una introducción a los Critical Legal Studies*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2016, pp. 33-53. Disponible para su consulta en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4273/5.pdf>. Recuperado el 30 de marzo de 2023.

Selección de operadores	
Objetivo estratégico	Acciones
Desarrollar esquemas de capacitación para la selección del personal operativo y personas juzgadoras del sistema de justicia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Sugerir contenidos mínimos para los exámenes de oposición de las categorías que componen la carrera judicial. • Proponer la estructura de las convocatorias regionales para los concursos de selección del personal operativo en materia laboral. • Proponer un sistema de listas que permita solventar las necesidades de contratación de los TLF.

VI.C LÍNEA ENFOCADA A LA MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN JUDICIAL

Al hacer referencia al avance tecnológico, solemos tener en mente el desarrollo de una de sus etapas, la digital; sin embargo, cualquier uso y aplicación de instrumentos para la consecución de objetivos que la humanidad se traza, suponen el empleo de diversos instrumentos o recursos técnicos. Así, desde que el hombre ha pisado la faz de la tierra, ha implementado constantes modificaciones para tratar de hacerle frente a las problemáticas propias de un tiempo y lugar determinado.³⁰

En ese sentido, el papel que juega la tecnología en el derecho versa principalmente en proporcionar los insumos para el cumplimiento de los principios o reglas que conforman este saber humano. Ante ello, si tratándose de la materia del trabajo, uno de los fines tiene que ver con la justicia social, el uso de tecnologías de la información hará las veces de puente para que estos se materialicen, lo que forzosamente incidirá en mejores condiciones para la resolución de los conflictos de la población.

Asimismo, con el empleo de las herramientas tecnológicas se busca fortalecer la función jurisdiccional de los TLF para que estos puedan responder al dinamismo del derecho laboral supeditado a la evolución de los procesos socioeconómicos que vive cada país. Para el logro de dicho objetivo, la e-Justicia, también conocida como justicia electrónica o justicia digital, no debe pensarse simplemente como el uso de aparatos electrónicos en la aplicación de la justicia, tampoco como una nueva manera de hacer justicia o la digitalización de los expedientes judiciales, sino que debe ser entendida como la

³⁰ García Barrera, Myrna Elia, "La relación entre el derecho y la informática", en *Derecho de las nuevas tecnologías*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, pp. 61-102. Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11449>. Recuperado el 28 de marzo de 2023.

integración' de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar el acceso de las personas a la justicia. En otras palabras, en la e-Justicia no basta solamente con incorporar tecnología a los procesos de justicia, si esa tecnología no tiene por objetivo hacer más accesible la justicia para la ciudadanía con procesos más transparentes, eficientes y ágiles.

Las tecnologías de la información con las que cuentan los TLF en principio están beneficiando a las personas que son las intermediarias entre los órganos jurisdiccionales y la ciudadanía, es decir, las personas abogadas ya que hacen más sencillo el acceso a la justicia. Al mismo tiempo, impacta la manera en que se comunican las partes involucradas en un juicio entre sí y con los órganos jurisdiccionales. De igual manera, favorece el desarrollo de las actividades de los operadores de los TLF.

No obstante, se estima necesario realizar esfuerzos para que las partes del procedimiento puedan recibir información relacionada con su expediente en trámite en tiempo real a través de los medios más eficaces y acordes a las necesidades de la ciudadanía generados por los sistemas de gestión de los TLF.

Tecnologías de la Información y Comunicación	
Objetivo estratégico	Acciones
Analizar la eficacia de las aplicaciones implementadas para el inicio del sistema de justicia laboral, así como proponer las acciones para su adecuado funcionamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar mejoras a los sistemas tecnológicos que emplean los operadores jurídicos de los TLF con el objeto de facilitar el desarrollo de las actividades administrativas y jurisdiccionales de los usuarios.
Modernizar los sistemas tecnológicos para el funcionamiento de la reforma laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la accesibilidad de los sistemas tecnológicos con los usuarios. Desarrollar la interfaz con otras autoridades. Propiciar el uso de la inteligencia artificial dirigida a la disposición de herramientas de información para la construcción de la decisión judicial.
Proponer herramientas tecnológicas para el funcionamiento de los TLF.	<ul style="list-style-type: none"> Proponer el desarrollo de software para los TLF. Diseñar aplicaciones tecnológicas que permitan el adecuado funcionamiento del sistema de justicia laboral.

Relaciones interinstitucionales	
Objetivo estratégico	Acciones

<p>Establecer vínculos con diversos organismos, dependencias, instituciones y demás entidades del sector público y privado, que permitan la operatividad del sistema de justicia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la celebración de convenios de colaboración para el adecuado funcionamiento del sistema de justicia laboral. • Colaborar con organismos, dependencias, instituciones y demás entidades de carácter público y privado para el intercambio de información y actividades relacionadas con la reforma laboral.
<p>Promover, coordinar y coadyuvar en la celebración de convenios de colaboración para implementar un sistema que permita la conectividad y comunicación directa entre las autoridades en materia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar los proyectos de convenios de colaboración. • Supervisar que los convenios de colaboración a celebrarse cumplan con los ordenamientos jurídicos aplicables a las partes. • Someter a consideración del Pleno del CJF, los convenios de colaboración.

VII. CONCLUSIÓN

Cada proyecto de trabajo se encuentra expuesto a las diferentes condiciones y circunstancias que le rodean. Sin el análisis de tales características, el conjunto de ideas materializadas en objetivos y acciones, lamentablemente se desfasa, provocando con ello una disociación entre las problemáticas reales y los supuestos abstractos que pretenden solucionarlas. En esa medida, al establecer las bases para la edificación del plan de trabajo de la UIRMJL, se traza una línea clara que aborda tales características en pro de la reforma en justicia laboral.

Al pensar las relaciones de trabajo inmersas en las dinámicas entre trabajadores, patrones y sindicatos, cobra especial importancia el análisis entre las siempre cambiantes estructuras económicas, sociales, políticas y jurídicas que las edifican. El presente documento toma de tales ingredientes, aunado a la experiencia vertida por la actividad jurisdiccional, el sentido de cada una de las acciones que se ejecutarán por parte de la UIRMJL.

La estructura del documento en cita, así como su finalidad, versan en la solución de las problemáticas advertidas a lo largo de la implementación de la reforma laboral. Se ha partido de una visión crítica que permite cumplir con el mandato constitucional de 2017, de eficientar un modelo añejo y desprovisto de las herramientas para el acceso a la justicia y, en su lugar, otorgar los insumos para lograr un verdadero cambio en el derecho del trabajo.

Junio de 2023