



Vivir Mejor

Mejoras al Sistema de Evaluación del Desempeño de Presidentes de Junta Especial

Secretaría General de Conflictos Individuales y Coordinación
General de Administración



Mejoras al Sistema de Evaluación del Desempeño de Presidentes de Junta Especial

Lugar y año de la creación de la institución

22 de septiembre de 1927, por Decreto del Presidente Plutarco Elías Calles, que dio origen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Tribunal con **plena jurisdicción, tripartita**, integrado por **igual** número de representantes de trabajadores y patrones, y uno de gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Tiene a su cargo la **tramitación y resolución de los conflictos de trabajo** que se susciten entre **trabajadores y patrones**, su **competencia** está determinada en la **fracción XXXI** del artículo 123 constitucional y artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Adscrito administrativamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nombre del actual Titular

Lic. Eduardo Andrade Salaverría, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Misión

Resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano dignos, los conflictos laborales de competencia federal, que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social.

Número de servidores públicos

2,396 servidores públicos.

Datos del creador

Áreas: Secretaría General de Conflictos Individuales y Coordinación General de Administración.

Correo electrónico landy.olivares@stps.gob.mx

Teléfono: 5003 1345

Propósito de la práctica

Impacto

La valoración objetiva, sistemática de los resultados y actuación de los Presidentes de las Juntas Especiales que integran la Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo principios de verificación del cumplimiento de metas y objetivos relacionados con la impartición de justicia laboral, con base en indicadores, que favorecen la modernización, transparencia, rendición de cuentas, confianza y prevención de riesgos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 el que-hacer de los servidores públicos debe orientarse a la consecución de los resultados demandados por la sociedad, basado en una cultura de evaluación del desempeño. La asignación de recursos públicos precisa de un mecanismo de evaluación objetiva, participativa y transparente de los programas de gobierno que contribuya a orientar las asignaciones presupuestarias a partir de los resultados y la eficacia de los propios programas.

Los Presidentes de Junta Especial son servidores públicos de designación directa, no sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, por lo que no son aplicables los procedimientos de evaluación que la misma prevé.

La JFCA implementó en 2007 un primer Sistema de Evaluación del Desempeño de Presidentes de Junta Especial (SED) y atendiendo a su naturaleza dinámica, se realizaron mejoras encaminadas a su fortalecimiento para enfocar esfuerzos institucionales al logro de objetivos específicos y responder de mejor manera al incremento en la recepción de demandas, considerando dificultades jurídicas, sociales y políticas que inciden en el cumplimiento de indicadores.

Fecha de implementación o diseño

El **2 de junio de 2011** el Pleno de este Tribunal Laboral, aprobó por unanimidad las mejoras al SED.

Estatus

El SED, se aplica a los 66 Presidentes de Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Naturaleza de la práctica

La implementación del SED es una práctica innovadora entre los impartidores de justicia de nuestro país.

Fases o elementos de la mejor práctica

Modelo

Permite la valoración cuantitativa y cualitativa de las actividades sustantivas de la JFCA.

Elementos

El SED evalúa dos factores:

- 1. Productividad y Calidad**, con una ponderación de 90 puntos.
- 2. Rendición de Cuentas**, con una ponderación de 10 puntos.

Contenidos

El factor **Productividad y Calidad** está integrado por indicadores vinculados a las actividades sustantivas de las Juntas Especiales y da cuenta de la contribución de éstas al cumplimiento de la misión de la JFCA.

El factor **Rendición de Cuentas** comprende indicadores que reflejan el adecuado reporte de actividades, del uso de sistemas informáticos y de control; parámetros que ponderan el grado de cumplimiento de la obligación de rendición de cuentas.

Herramientas

Informe Mensual de Labores que rinden los 66 Presidentes de Junta Especial, que se conforma por 6 formatos vinculados a la Plataforma Tecnológica de la JFCA y registra los resultados en actividades sustantivas.

Numeraría

Resultados

Indicadores

Indicadores del factor **Productividad y Calidad**:

1. Abatimiento del Rezago Histórico o Actual.
2. Calidad en las resoluciones.
3. Cierres de instrucción.
4. Asuntos terminados.

Indicadores del factor **Rendición de Cuentas**:

1. Informe mensual rendido en tiempo y forma
2. Actualización y control de la información contenida en los sistemas informáticos.

Valores

Cada indicador se asocia con una meta de acuerdo a los resultados alcanzados en años anteriores, plantilla de personal y particularidades de cada Junta Especial. La evaluación es anual y presenta avances periódicos que contribuyen a la toma estratégica de decisiones.

Estadística

Las mejoras al SED incentivaron el incremento de la productividad de asuntos resueltos en un 16.7%, lo que permitió superar el punto de equilibrio entre demandas recibidas y juicios terminados con un índice del 104.5%.

El promedio general de evaluación en 2011 fue de 86 puntos (sobre la base de 100).

Evidencias documentales

Cédulas de evaluación parcial (Trimestrales) y Cédula de evaluación anual.

Factores de éxito y riesgos de la mejor práctica (Oportunidades y Amenazas)

La implementación del SED transparenta la actuación de los impartidores de justicia, genera confianza, permite la identificación y mitigación de riesgos, resulta recomendable como una práctica generalizada en Tribunales. Proporciona información objetiva para valorar la continuidad en el cargo de Presidente de Junta Especial (artículos 633 y 634 de la Ley Federal del Trabajo).

El riesgo es la resistencia a implementar una práctica innovadora y de mejora continua que abre al escrutinio público la actuación de los impartidores de justicia.

